

VILMA REGINA SIEBEN

**ESTUDO DE PROPOSTA PARA A PESQUISA MENSAL DE EMPREGO:
CONTRATO EM REGIME ESPECIAL PARA ENTREVISTADORES DE CAMPO**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de Especialista em Formulação e Gestão de Políticas Públicas.

Orientador: Prof.^a Maria do Carmo Duarte Freitas

CURITIBA

2007

AGRADECIMENTOS

À professora orientadora, Maria do Carmo, pela atenção, dedicação e paciência.

À coordenação do Curso de Formulação e Gestão de Políticas Públicas, Departamento de Ciências Contábeis, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, em especial ao Professor Blênio Cesar Severo Peixes.

Aos amigos de curso.

Aos meus amigos e amigas de trabalho.

Aos que me emprestaram seus livros, seus conselhos, seu tempo por quaisquer motivos.

À minha família, por sempre acreditar na minha persistência. Aos meus filhos Rafael e Rodrigo pelo especial carinho e pelos seus sorrisos e leveza diante da vida.

*A grande história de nossas vidas
está nos pequenos mais realizáveis
trabalhos que elaboramos”.*

Artur Indjaian

LISTA DE SIGLAS

| | |
|----------|---|
| CODEPAR | - Companhia de Desenvolvimento do Paraná |
| COPS | - Relatório da Coordenadoria de Processos Seletivos |
| CRES | - Contratos por Regime Especial |
| DEE | - Departamento Estadual de Estatística |
| DSRH | - Departamento de Seleção de Recursos Humanos |
| DSRH | - Divisão de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos |
| FEE | - Fundação de Economia e Estatística |
| FGTS | - Fundo de garantia por tempo de serviço |
| IAP | - Instituto Ambiental do Paraná |
| IBGE | - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| INSS | - Instituto Nacional do Seguro Social |
| IPARDES | - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social |
| IPEA | - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada |
| NCs | - Novas Construções |
| PME | - Pesquisa Mensal de Emprego |
| PSS | - Processo Seletivo Simplificado |
| RMC | - Região Metropolitana de Curitiba |
| SEAB | - Secretaria de Agricultura e do Abastecimento do Paraná |
| SEAP | - Secretaria de Estado da Administração e Previdência |
| SEED | - Secretaria de Estado da Educação do Paraná |
| SEJU | - Secretaria de Estado da Justiça e da Cidadania |
| SEPL | - Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral |
| SESP | - Secretaria de Estado de Segurança Pública |
| SUDERHSA | - Superintendência de Desenvolvimento de Recursos Hídricos e Saneamento Ambiental |
| UEL | - Universidade Estadual de Londrina |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| 1 - EVOLUÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DO PARANÁ - 1940 | 9 |
| 2 - EVOLUÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DO PARANÁ - 1999 | 9 |
| 3 - MAPA DO SETOR CENSITÁRIO -IBGE 2000 | 14 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| 1 - PESQUISAS REALIZADAS PELO IPARDES - 2007 | 13 |
| 2 - DIFERENÇA ENTRE PESQUISA CIENTIFICA E TECNOLÓGICA..... | 18 |
| 3 - CLASSIFICAÇÃO DAS PESQUISAS..... | 19 |
| 4 - OBJETIVOS DA PESQUISA..... | 20 |
| 5 - LISTA DE DIFICULDADES E DÚVIDAS DOS GESTORES SOBRE CRES..... | 31 |

RESUMO

SIEBEN, V. R. PESQUISA MENSAL DE EMPREGO: CONTRATO EM REGIME ESPECIAL DE ENTREVISTADORES DE CAMPO. O Instituto de Pesquisa – IPARDES, vinculado a Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral (SEPL), tem como função estudar a realidade econômica e social do Estado do Paraná, para subsidiar a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas. Órgão gerenciador de pesquisas, responsável pela Pesquisa Mensal de Emprego – PME, que apresentou na última contratação de entrevistadores de campo, feita através da Contratação em Regime Especial - CRES, por prazo determinado, um alto índice de rotatividade de pessoal, não aceitável pelos órgãos de pesquisa. Este fato motivou a investigar em primeira instância se o problema do *turnover* não começa na elaboração do Edital de Convocação. O estudo objetiva sugerir a inclusão de critérios mais específicos sobre o perfil profissiográfico do entrevistador de campo no Edital de Convocação do IPARDES e demonstrar que os procedimentos utilizados, não são defensáveis para as interpretações sobre o perfil necessário para o desempenho da função, bem como para as ações de pontuação, aprovação e reprovação dos mesmos. Nos procedimentos metodológicos utilizou-se pesquisa de natureza qualitativa, de caráter exploratório, envolvendo levantamento documental baseado em Leis, Decretos, Constituição Federal e Estadual e palestras com apresentações de servidores públicos de outros órgãos sobre experiências, práticas e dificuldades com o CRES. Os resultados obtidos através de análises e reflexões apontaram que os procedimentos utilizados no Edital de Convocação, desenvolvido pelo – IPARDES, utilizado na PME, através de um ato administrativo, não estabeleceu critérios objetivos para o recrutamento e seleção de pessoal, o que se exige, por respeito ao princípio da moralidade, da impessoalidade, publicidade e da eficiência, no trato da gestão pública. A análise documental e bibliográfica possibilitou a proposta de um modelo de perfil profissiográfico para entrevistadores de campo para o Edital de Convocação IPARDES para a PME e a necessidade de treinamento diferenciado ao pessoal contratado para atender as necessidades da pesquisa.

Palavras-Chave: Contratação por Regime Especial; Concurso; Perfil Profissiográfico; Edital; Pesquisa Mensal de Emprego.

email: vilma_321@yahoo.com.br

SUMARIO

| | |
|---|------------|
| AGRADECIMENTOS..... | II |
| PENSAMENTO..... | III |
| LISTA DE SIGLAS..... | IV |
| LISTA DE FIGURAS..... | V |
| LISTA DE QUADROS..... | VI |
| RESUMO | VII |
| 1. INTRODUÇÃO | 1 |
| 2. METODOLOGIA | 3 |
| 2.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA | 3 |
| 2.2. AMBIENTE DE PESQUISA..... | 3 |
| 2.3. ANÁLISE DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO | 4 |
| 3. REVISÃO DE LITERATURA..... | 5 |
| 3.1. HISTÓRICO DA PESQUISA NACIONAL | 5 |
| 3.1.1. Período Censitário..... | 7 |
| 3.1.2. Impactos Sócio-Econômicos | 8 |
| 3.1.3. Setor Público E Seus Órgãos De Pesquisa | 11 |
| 3.1.4. Importância da Pme | 13 |
| 3.1.5 Gerenciamento das Informações..... | 16 |
| 3.2. TIPOS DE PESQUISAS | 18 |
| 3.3. PROFISSIONAL ENTREVISTADOR..... | 21 |
| 3.3.1. Entrevistador | 21 |
| 3.3.2. Perfil Profissiográfico do Entrevistador de Campo..... | 22 |
| 3.4. CONTRATAÇÕES NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS..... | 22 |
| 3.4.1. Concursos Públicos..... | 23 |
| 3.4.2. Contrato De Regime Especial - CRES..... | 24 |
| 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES | 31 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 38 |
| 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 41 |
| 7. ANEXOS | 43 |

| | |
|---|----|
| 7.1. ANEXO - I - A LEI COMPLEMENTAR 108/2005 – CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO | 44 |
| 7.2. ANEXO - II - DECRETO N.º 2508 REGULAMENTA CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROVIEMENTO DE CARGO E EMPREGO PÚBLICO DO PODER EXECUTIVO NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E AUTÁRQUICA | 54 |
| 7.3. ANEXO - III - EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA TESTE SELETIVO DO IPARDES PARA ENTREVISTADORES DE CAMPO PARA A PESQUISA MENSAL DE EMPREGOS | 74 |

1. INTRODUÇÃO

No Setor Público, com o chamado “enxugamento da máquina administrativa”, e sem perspectiva de novos concursos juntamente com a enorme falta de pessoal efetivo, está se tornando comum a contratação de pessoas através de Contratos por Regime Especial – CRES, por prazo determinado.

A Lei Complementar n.º 108/2005, regulamenta este tipo de contratação, observando os critérios e as condições estabelecidas pelo Decreto n.º 2508, que regulamenta a realização de Concursos Públicos para provimento de cargo e emprego público na Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, exceto para o suprimento de cargos dos Quadros das Polícias Civil e Militar.

O instituto da contratação temporária de servidores públicos será sempre importante para atender às necessidades urgentíssimas que se fizerem realidade. Não há de se confundir, entretanto, temporária com permanente. Isto porque, pelo que se constata da leitura da Lei, o prazo considerado temporário nem sempre o é. Daí a importância e a necessidade de se adequar a Lei, constantemente, aos reais anseios e necessidades do serviço público.

Atender a uma necessidade temporária de excepcional interesse público, que significa aquilo que ocorre de modo anormal no âmbito da Administração Pública, cujo atendimento (por certo período de tempo) não se pode dispensar, sob pena de comprometer o interesse da coletividade.

Observa-se que este tipo de contratação é utilizado pelos Órgãos dos Estados Brasileiros de forma indiscriminada, tornando-se um hábito para gestores públicos, que necessitam suprir vagas de cargos públicos, devido à falta de pessoal.

Daí sempre surge o seguinte pergunta: como atender e qual a importância do interesse público no direito administrativo brasileiro?

Este estudo faz uma reflexão sobre os critérios utilizados neste tipo de contratação e sua utilização nos órgãos do estado do Paraná, iniciando na elaboração do edital de convocação se na realidade, é defensável para as interpretações do perfil

necessário para o desempenho da função, bem como para as ações de pontuação, aprovação e reprovação dos candidatos.

Dados coletados, na Secretaria de Estado da Administração e Previdência – SEAP, (Relatório da Coordenadoria de Processos Seletivos – COPS/UEL), que apontam para o último Edital de Convocação elaborado pelo Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – IPARDES, para a Pesquisa Mensal de Emprego – PME, no ano de 2006, que recebeu 265 inscritos, para o teste seletivo para o preenchimento de 42 vagas. Classificaram-se 236 candidatos e no espaço de tempo de 01 ano e 03 meses, todos foram convocados.

Este estudo se justifica pela necessidade de se detectar se o problema do alto índice de rotatividade de pessoal, não aceitável pelos órgãos de pesquisa, *turnover*, não tem seu início na elaboração do Edital de Convocação.

O objetivo geral é analisar os critérios do perfil profissiográfico solicitado ao entrevistador de campo recrutado e selecionado pelo CRES para a PME. Os objetivos específicos deste estudo estão em apontar a fragilidade das características deste tipo de contrato de trabalho; evidenciar as dificuldades de outros órgãos em administrar esse tipo de contratação e analisar se “a necessidade temporária de excepcional interesse público”, relacionada à função temporária, na verdade, não são atribuições ligadas a cargos do quadro permanente do serviço público.

O presente estudo se compõe de seis capítulos. O primeiro introduz o tema, seguido da metodologia. O terceiro apresenta a revisão de literatura. O quarto demonstra os resultados da investigação e faz a recuperação das principais idéias apresentadas ao longo do estudo, enfatizando uma proposta de recrutamento, seleção e treinamento de entrevistadores de campo para PME/IPARDES. No último capítulo, tem-se a conclusão desta investigação.

Cabe ressaltar que o resultado deste estudo acha-se vinculado a uma determinada realidade e a um determinado momento da ordem política, econômica e social vigente.

2. METODOLOGIA

Neste capítulo apresentam-se a caracterização da pesquisa, seu ambiente e o período de estudo, finalizando com uma breve análise dos problemas encontrados.

2.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Pesquisa de natureza qualitativa,

Pesquisa Qualitativa, responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos, que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 1993, p, 21 e 22).

De caráter exploratório para FREITAS E SILVA (2005, p. 50) “que visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o “por que” das coisas. Quando realizada nas ciências sociais requer o uso do método observacional”.

Utilizam-se ainda levantamentos bibliográficos e documentais baseados em Relatórios de Classificação e Convocação de Entrevistadores, Editais de Convocação, Leis, Decretos, Constituição Federal e Estadual. Participou-se também de palestras com relatos de outros órgãos sobre experiências, práticas e dificuldades com o CRES.

2.2. AMBIENTE DE PESQUISA

O ambiente de estudo foi o IPARDES, órgão responsável por pesquisas sócio-econômicas, no Estado do Paraná.

A PME é realizada pelo IPARDES, desde 1999, através de convênio, sendo que os dados informados pela pesquisa são utilizados por vários órgãos de pesquisas, universidades, empresas e pela população.

Estabeleceu-se um período de pesquisa de março de 2006 a junho de 2007. Neste período observou-se um alto índice de rotatividade de pessoal, chamado *turnover*. Este processo gerou a necessidade de se fazer uma análise das informações contidas no relatório de Classificação e Convocação do Teste Seletivo, obtido na Coordenadoria de Processos Seletivos – COPS, da Universidade Estadual de Londrina, responsável pelo teste seletivo, seguindo as regras estabelecidas no Edital de Convocação formulado pelo IPARDES.

2.3. ANÁLISE DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Para análise do Edital de Convocação, fez-se um estudo comparativo de Editais de Convocação para testes seletivos. Estes comparativos levaram a concluir que cada Órgão do Estado, ao fazer a contratação através do CRES, elabora seu próprio Edital, de maneira rápida, como rege este tipo de contratação.

Através dessa análise comparativa, obteve-se a certeza que a exigência da qualificação profissional para a função, a qual se propunha o Edital de Convocação do IPARDES para a PME, não foi claramente especificada.

A fim de subsidiar esta pesquisa, partiu-se para realizar estudos bibliográficos sobre métodos e práticas de pesquisa; perfil profissiográfico do entrevistador, contratações nos órgãos públicos, regime de contratação por prazo determinado.

3. REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo serão abordados temas sobre Levantamento Populacional; Métodos de Pesquisa; Profissional Entrevistador e Contratações nos Órgãos Públicos.

3.1. HISTÓRICO DA PESQUISA NACIONAL

Entre os anos de 1750 a 1872, a Coroa Portuguesa determina a realização de um levantamento populacional, passando tal procedimento a assumir caráter sistemático.

Surgem censos regionais regulares, listas nominativas de habitantes em nível de domicílio que são consolidadas em mapas-resumo de população (que incluíam dados sobre nascimentos, óbitos e casamento) e eram obtidos dos registros religiosos.

Na publicação, Estatísticas Históricas do Brasil, feito pela presidência do IBGE, (1987, p.21), Luiza Maria Marcílio, historiadora, faz um comentário afirmando que partes destas informações foram consolidadas a nível nacional separadas por províncias. Comenta a autora ainda que [...] “antes de 1872, coletar informações fidedignas sobre o Brasil, desagregadas em nível de suas capitanias e províncias, constituíam-se numa tarefa difícil”. Até essa data, as estimativas disponíveis eram conjecturais, apoiadas em registros religiosos e coloniais e em censos provinciais de qualidade desconhecida.

Desde o início do período colonial, até meados do século XVIII, não são conhecidas estimativas da população por capitanias, mas somente da população total do Brasil para os selecionados (essa estimativa não incluía os índios). Os valores proviam de fontes diversas sem comentários quanto aos critérios usados na sua obtenção e suas limitações, enquanto informação estatística.

Acrescenta a autora que na metade do século XVIII, passa a ser realizado um levantamento sistemático da população da Colônia. A Coroa Portuguesa que tinha um

objetivo nitidamente militar: conhecer a população livre e adulta apta a ser usada na defesa do território e a Igreja Católica, passa a cooperar, passando a fornecer informações a cada ano, nominalmente, de todos os habitantes do domicílio, apresentando os nomes dos chefes e dos demais componentes do fogo (residência) e indicando a idade e sua relação com o chefe, solicitavam-se também informações sobre o valor dos bens, além de dados sobre produção e consumo.

Os registros religiosos permitiam informar o número de nascimentos, batizados, óbitos e casamentos. As informações coletadas nestas listas nominativas tornam-se mais detalhadas nas primeiras décadas do Século XIX, quando passam a incluir informações sobre a ocupação dos habitantes do fogo, produção (quantidade de gêneros produzidos) distinguindo-se a parte consumida da comercializada e seu valor.

Os autores MOTTA, VERSIANI e SUZIGAN, (1987, p.20) relatam que a partir da segunda metade do século XIX, as Companhias de Ordenança são desativadas e a tarefa de realizar esses levantamentos passa a ser desempenhada por juízes de paz e chefes de polícias dos municípios. Conhecer o tamanho da população, sua renda, pessoas aptas ao trabalho, passou a ser um objetivo, sobretudo eleitoral, pois o número de eleitores era determinado em função do tamanho da população livre e adulta, mas essas informações apresentavam limitações.

Mesmo assim, após 1822, continua excluída, ou subestimada, a parcela significativa da população constituída de não-eleitores: mulheres, crianças e escravos, mas havia o interesse em superestimar a parcela sobre a qual o número de eleitores deveria ser calculado.

Cabe neste texto ainda, discorrer sobre a análise dos períodos censitários após a data de 1822, bem como, os impactos sócio-econômicos e pesquisas realizadas no do Setor Público.

3.1.1. Período Censitário

Apesar das várias tentativas anteriores, o primeiro recenseamento geral do Brasil deu-se em 1872, sob o nome de Recenseamento da População do Império do Brasil, seguido pelos Censos de 1890, 1900 e 1920.

Pela primeira vez no censo de 1920, os dados coletados não se limitavam, apenas à população, mas cobriam, também, informações relativas à produção agrícola e industrial.

A criação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE permitiu agrupar os poucos recursos humanos existentes no País e contou também com a inestimável contribuição do renomado demógrafo italiano Giorgio Mortara, deu-se início em 1940, à série dos modernos censos demográficos brasileiros, realizados, sem interrupção, a cada 10 anos.

Nessa fase introduzem-se no Censo de 1940, quesitos especiais, aplicados à população feminina, cuja finalidade era obter informações sobre fecundidade e mortalidade, tornando-se o Brasil um dos países que conta com tão longa série de dados censitários sobre este tema.

Como demonstra as pesquisas do IBGE, a cada censo, aumentou-se a complexidade do questionário censitário e o número de quesitos, cobrindo-se, crescentemente, um maior número de áreas: mortalidade, migração, emprego, renda entre outras.

A partir do ano de 1960, introduz-se nos censos brasileiros o levantamento por amostragem: além dos quesitos básicos a serem levantados para todo o universo, aplica-se a uma amostra de 25% dos domicílios, um questionário mais complexo. Este processo está sendo mantido, até o último censo realizado.

3.1.2. Impactos Sócio-econômicos

Para CIGOLINI, (1999, p.132), a dinâmica de ocupação territorial, traz como consequência a divisão do território paranaense, em unidades administrativas.

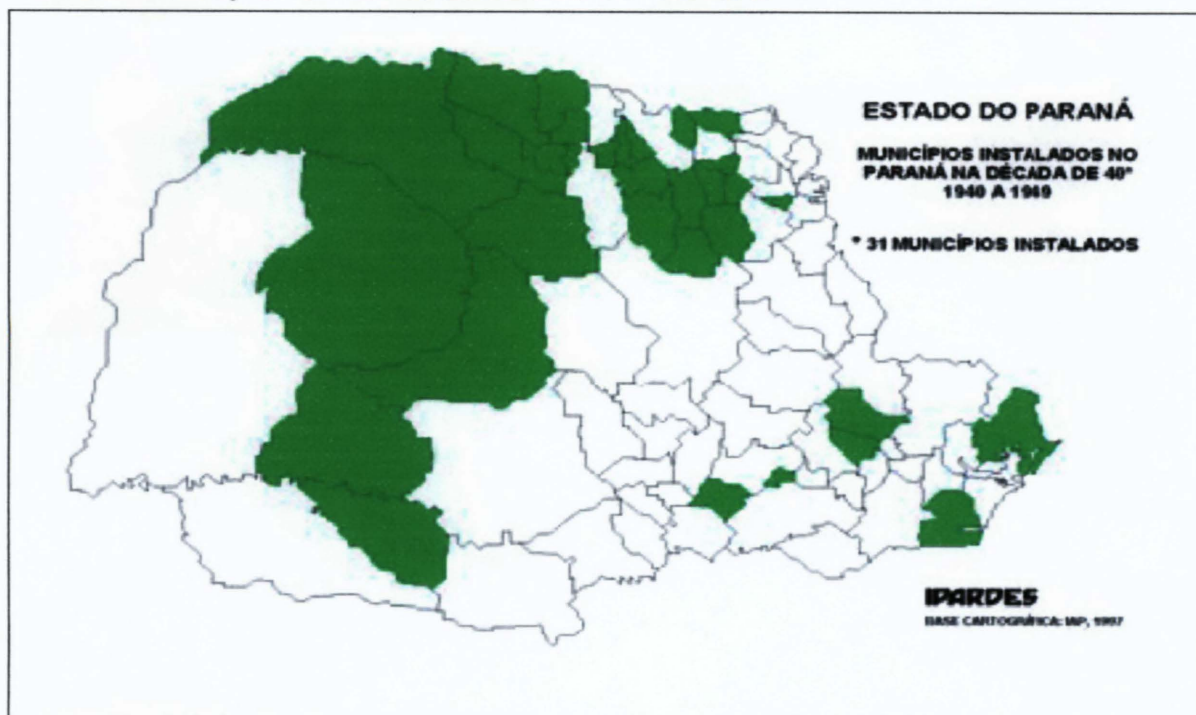
Hoje, o Estado do Paraná possui 399 municípios, conforme demonstrados nas figuras 1 e 2 (Anuário Estatístico do Paraná – 2004).

O Estado do Paraná salta de um marasmo secular, para tornar-se um dos estados mais dinâmicos da Federação. A estrutura social do Paraná, conformada nos anos da rápida ocupação, entre 1940 e 1970, não traz em si pesadas heranças do período colonial. Em outras palavras, o Estado do Paraná, viveu significativamente um passado de latifúndio e escravidão como outras áreas do país (IPARDES, 1982).

Os anos 70 constituíram a etapa de profunda reversão da tendência de crescimento populacional do Paraná e foram focalizados a partir da análise do processo de modernização da agricultura, deflagrado em fins dos anos 60 e incorporado de forma intensa na década seguinte. Tal processo revolucionou a base produtiva do Estado e determinou profundas alterações em sua estrutura econômica e social, com efeitos significativos sobre os deslocamentos de população no território e sobre as tendências de urbanização até então prevalecentes.

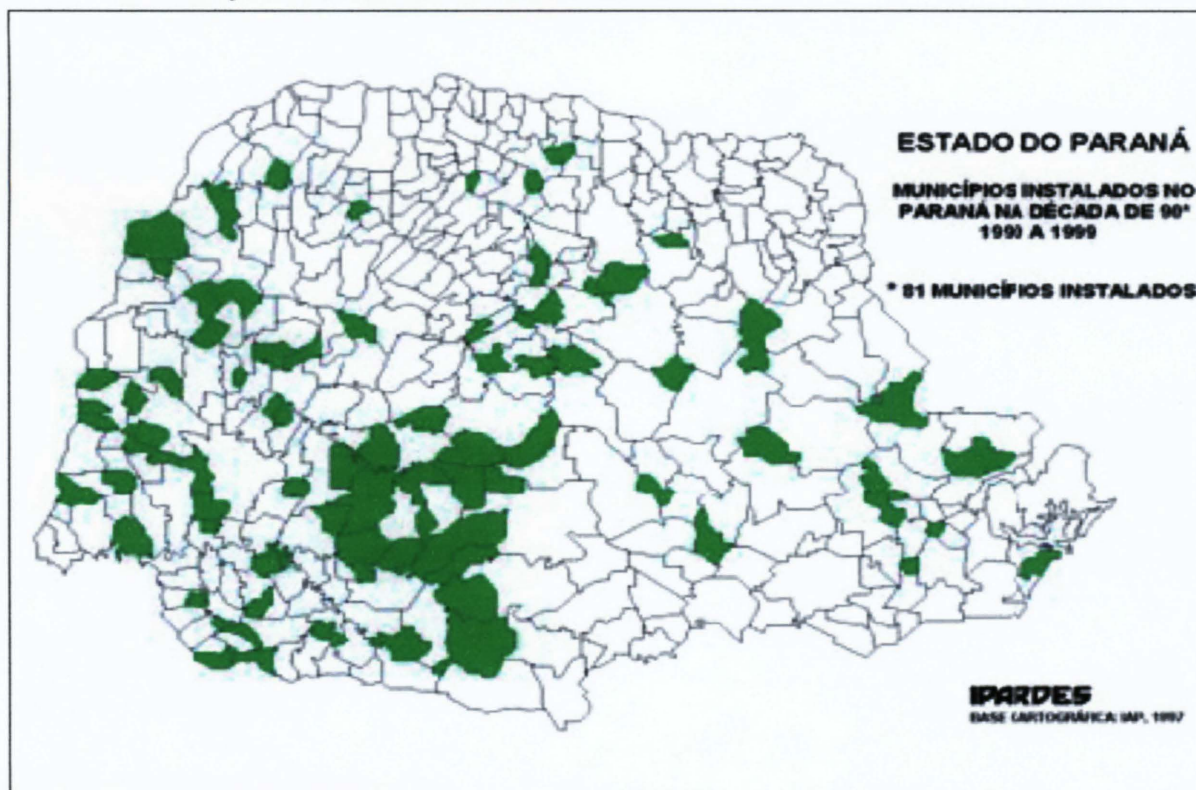
Estado do Paraná a partir da década de 70, passa a ter presença marcante na vida econômica e social dos países industrializados, ou que passam por processos de industrialização.

FIGURA 1 - EVOLUÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DO PARANÁ - 1940



FONTE: IPARDES - Base Cartográfica IAP, 1997.

FIGURA 2 - EVOLUÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DO PARANÁ - 1999



FONTE: IPARDES - Base Cartográfica IAP, 1997.

Na década de 80, INDJAIAN entrevistou Ignácio Rangel, considerado até hoje como o mais original e criativo analista do desenvolvimento econômico brasileiro no século XX, que dizia,

[...] não devemos perder de vista que o Paraná é parte integrante da economia nacional, e que esta, precisamente em consequência do processo de industrialização, sem romper de vez os laços federativos, tornou-se incomensuravelmente mais unitária do que o era há 50 anos. [...], cabe ao Paraná ter uma visão bastante clara de qual é o esquema de industrialização do país e buscar realisticamente neste esquema o seu (INDJAIAN, 1987, p.2).

Assim, ao mesmo tempo em que, por duas décadas consecutivas – anos 70 e 80, várias regiões do Estado sofreram substantivas reduções de população e determinaram que o Paraná, em seu conjunto, apresentasse o menor ritmo de crescimento populacional dentre os estados brasileiros, bem abaixo do crescimento vegetativo, a Região Metropolitana de Curitiba – RMC, se destacou entre as metrópoles de crescimento mais acelerado.

A década de 90 assiste a uma ligeira elevação, da taxa de crescimento demográfico do Estado e a RMC cresce a um ritmo ascendente, acima das demais áreas metropolitanas do País. O afluxo de expressivas correntes migratórias, particularmente entre as décadas de 1940 a 1960, integradas principalmente por paulistas, mineiros e sulistas, garantiu o povoamento do território e sustentou elevadas taxas de crescimento populacional, tanto nas áreas rurais quanto nos centros urbanos.

Na primeira metade da década de 90, ocorre uma nova retomada do ritmo de crescimento populacional paranaense, ao que tudo indica ainda estreitamente condicionada pela dinâmica migratória. Com a elevação da taxa de crescimento demográfico, o setor público passa a criar órgãos de pesquisas, com a finalidade de obter melhores informações sócio-econômicas.

3.1.3. Setor Público e seus Órgãos de Pesquisa

Neste tópico serão feitas referências aos Institutos e Fundações de Pesquisas, com o objetivo de demonstrar a importância de seus trabalhos junto à população brasileira.

Refere-se inicialmente, a da década de 30 no Brasil, onde, no Estado do Rio de Janeiro é criado o IBGE, durante o Governo Getúlio Vargas, direcionando suas práticas para prover informações às superintendências regionais e inspetorias municipais, que compõem a rede hierárquica do Sistema Estatístico Nacional.

O IBGE é uma fundação pública da administração federal brasileira, com atribuições ligadas às geociências e estatísticas sociais, demográficas e econômicas, o que inclui realizar censos e organizar as informações obtidas (IBGE, 2005).

Na sequência, na década de 60, foi criada a Fundação João Pinheiro, em Minas Gerais, no ano de 1969, órgão responsável pelo Sistema Estadual de Estatística do Estado de Minas Gerais, que produz estatísticas básicas e indicadores econômico-financeiros, demográficos e sociais e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, que é uma fundação pública federal vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Suas atividades de pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros.

Na década de 70, no Estado do Rio Grande do Sul – a Fundação de Economia e Estatística – FEE, que é uma instituição vinculada à Secretaria da Coordenação e Planejamento do Rio Grande do Sul, e criada a partir do Departamento Estadual de Estatística – DEE, com origem na década de 30. A FEE tem como atribuição elaborar informações estatísticas e análises sobre a realidade socioeconômica gaúcha, além de subsidiar o sistema de planejamento econômico e social do Estado.

Relata LOURENÇO, (2003, p.153) que o IPARDES, foi criado em junho de 1973, que derivou da necessidade de um melhor entendimento das rápidas e

pronunciadas transformações que se configuravam na economia e na sociedade paranaense, em um período de auge do modelo de industrialização com exclusão social. Na verdade era o “corpo de pesquisa” do Banco de Desenvolvimento do Paraná – BADEP, e da Companhia de Desenvolvimento do Paraná – CODEPAR. É uma instituição de pesquisa vinculada a Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral – SEPL. Sua função é estudar a realidade econômica e social do Estado do Paraná, para subsidiar a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas.

O IPARDES surgiu com as seguintes atribuições: realizar pesquisas e estudos, elaborar projetos e programas, acompanhar a evolução da economia estadual, fornecer apoio técnico nas áreas econômica e social para a formulação das políticas estaduais de desenvolvimento; coordenar, orientar e desenvolver atividades técnicas compreendidas no Sistema de Informação Estatística, subsidiar com dados estatísticos, os estudos voltados ao conhecimento da realidade física, econômica e social do Estado; elaborar, executar e coordenar programas e promover atividades de formação e desenvolvimento de recursos humanos para a pesquisa, planejamento e gerência nas áreas de atuação governamental, em nível de pós-graduação *lato sensu* (IPARDES, 2007).

O universo dos projetos e pesquisas do IPARDES é muito amplo. Por esse motivo foram selecionadas algumas pesquisas que estão em andamento. No quadro abaixo, apresenta-se as pesquisas.

QUADRO 1 - PESQUISAS REALIZADAS PELO IPARDES - 2007

SOCIEDADE

Dinâmica populacional, espacial e social
 Concentrações urbanas
 Saúde, saneamento, habitação e educação
 Mercado de trabalho, emprego e renda
 PME - Pesquisa Mensal de Emprego

ECONOMIA

Indústria, comércio, serviços e turismo
 Agricultura, produção familiar e trabalho assalariado
 Desenvolvimento regional e finanças públicas
 Avaliação do desempenho da economia paranaense (PIB, Comércio Exterior)
 Infra-estrutura e território
 IPC - Índice de Preços ao Consumidor
 IPMC - Índice de Preços de Materiais de Construção

MEIO AMBIENTE

Zoneamentos ecológico-econômicos, mapas temáticos e cartografia digital
 Indicadores, estudos de vulnerabilidade ambiental

FONTE: IPARDES, 2007

Finalmente cabe salientar que essas instituições, em diferentes Estados do Brasil, mesmo tendo origens diferenciadas, (públicas, privadas, fundações e autarquias), trabalham com a mesma finalidade, que é realizar pesquisas e estudos sócio-econômicos e disseminar conhecimento resultante ao Governo, oferecendo à sociedade elementos para o conhecimento e solução dos problemas e desafios do desenvolvimento brasileiro.

3.1.4. Importância da PME

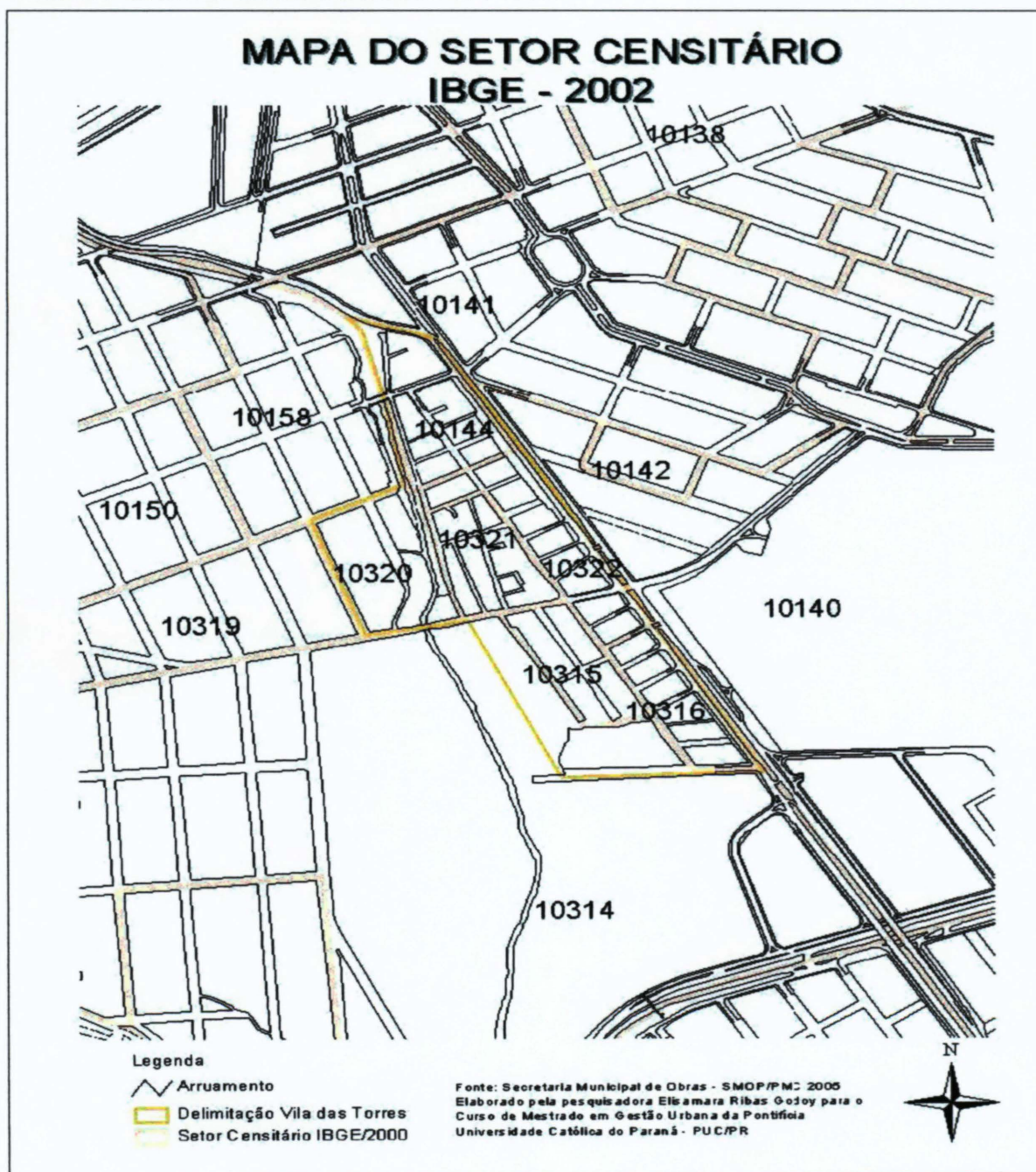
O IPARDES realiza a PME desde 1999 no Estado do Paraná, através de convênio. A pesquisa visa o estudo do trabalho e tem por objetivo produzir indicadores mensais sobre a força de trabalho avaliando as flutuações e a tendência, a médio e longo prazo, do mercado de trabalho.

O levantamento de dados é feito por meio da investigação, através de amostra probabilística de unidades domiciliares obtida em dois estágios de seleção. No primeiro estágio são selecionados os setores censitários e, no segundo, os domicílios particulares e as unidades de habitação em domicílios coletivos.

A malha setorial utilizada para a pesquisa é a do Censo de 2000, com Setores Censitários e Novas Construções – NCs, dentro da região de abrangência. Os

números de Setores Censitários e de NCs, varia todo mês. No mês de junho de 2007 o número de domicílios selecionados foi de 4.688, incluído as NCs, sendo seus moradores com 10 anos ou mais a fonte de informações. Estima-se esse contingente num total de 10.000 pessoas entrevistadas mensalmente (PME, 2007).

FIGURA 3 - MAPA DO SETOR CENSITÁRIO -IBGE 2000



Com o objetivo de possibilitar o acompanhamento longitudinal das informações e minimizar os efeitos da flutuação das amostras mensais, a PME utiliza amostras mensais idênticas em 75% dos domicílios, ou seja, a cada mês um quarto dos domicílios é substituído, seguindo um esquema de rotação de painéis. Cada painel equivale a um conjunto de domicílios selecionados, sendo dividido em oito partes ou remessas, correspondendo cada duas partes a uma semana do mês.

Assim, cada domicílio selecionado permanece na amostra durante quatro meses consecutivos e, em seguida ficam oito meses sem ser pesquisado. Após esse período de afastamento, o domicílio retorna a fazer parte da amostra, sendo entrevistado por mais quatro meses e, finalmente, sendo retirado definitivamente da amostra.

Os setores selecionados são distribuídos na RMC, segundo uma probabilidade proporcional ao número de domicílios constantes nos municípios. Essa distribuição é realizada em 16 municípios de um total de 26, sendo os municípios menores retirados do plano amostral por não serem estatisticamente representativos (PME, 2005).

A pesquisa segue as recomendações da OIT, em termos de importância, os dados da PME são utilizados por Órgãos do Estado, universidades, empresas e pela população em geral.

Conforme o boletim da PME-IPARDES/IBGE/2006, p.10 e 11, as informações produzidas pelo IPARDES para PME são:

- População economicamente ativa e não economicamente ativa;
- Número de pessoas com e sem carteira assinada;
- Rendimento médio mensal;
- Trabalhadores por conta própria;
- Indicadores sócio-econômicos;
- Taxa de ocupação e desocupação;
- Taxas de atividade, de ocupação e de desocupação.

3.1.5 Gerenciamento das Informações

Na grande maioria das organizações públicas a informação é utilizada sem uma gestão adequada, dificultando a tomada de decisão por parte de seus gestores. Assim o seu gerenciamento é essencial através de um sistema de informação.

Dentre as várias definições de sistema de informação LAUDON e LAUDON (1999, p. 389) sugerem uma perspectiva sociotécnica, definindo-o como: [...] um conjunto de elementos que se relacionam e trabalham unidos para coletar, recuperar, processar, armazenar e distribuir informação com o intuito de facilitar o planejamento, controle, coordenação e o processo decisório em organizações.

Conceitualmente informação precisa ser compreendida em seus componentes e utilização, pois muitas são as confusões entre os termos "dados", "informação" e "conhecimento".

A informação é um recurso útil e tem sido um dos elementos geradores de mudanças sociais, culturais, políticas e de gestão. Contudo ela encontra-se de maneira dispersa, nos mais variados ambientes e níveis de uma organização. Estes níveis podem ser definidos como:

- Estratégico;
- Gerencial; e
- Operacional.

No nível operacional, o foco da informação está no controle de processos, assim pode-se dizer que se trabalha com pormenores específicos de dados, ou seja, operações rotineiras, incluindo procedimentos. O Sistema de informação operacional caracteriza-se por:

(...) contemplar o processamento de operações e transações rotineiras quotidianas, em seu detalhe, incluindo seus respectivos procedimentos; auxiliar a tomada de decisão do corpo técnico das unidades departamentais; controlar os dados detalhados das operações das funções empresariais ou organizacionais imprescindíveis ao funcionamento harmônico da empresa ou organização; apresentar as informações no menor nível, ou seja, analítica, detalhada e normalmente apresentada no singular (REZENDE e ABREU, 2003, p.320).

Comentam ainda os autores que no nível gerencial, a informação é agrupada, auxiliando na tomada de decisão. E no nível estratégico a informação é trabalhada na sua totalidade, dando suporte a decisão estratégica. Neste último nível, em termos de gestão pública, o foco está na governabilidade e no desenvolvimento de políticas públicas.

O IPARDES, através da sua equipe técnica faz o gerenciamento dos sistemas de informações, fazendo levantamento de informações, análise de dados e produzindo pesquisas sócio-econômicas para o Estado.

As informações são disponibilizadas para as entidades governamentais e não governamentais, de modo a utilizá-las em prol dos públicos-alvos.

No entanto, FRANÇA, (2004, p.59) relata que há formas diferenciadas de disponibilizar estas informações. Embora a literatura destaque que transmitir da mesma maneira uma informação para públicos pode não ter o impacto desejado pelos comunicadores.

O autor afirma existir dois sinônimos que explicam o significado de públicos, seguem abaixo:

- *stakeholders*: todos os públicos que têm um envolvimento seja interno ou externo, com a organização: empregados, grupos de pressão, sindicatos, fornecedores, consumidores, concorrência, governo, alta administração, mídia, entre outros.
- públicos: o povo em geral, que na situação de sua representação em uma organização, pode ser mais facilmente compreendido sob três classificações: público interno, público externo e público misto.

3.2. TIPOS DE PESQUISAS

Necessariamente para se entender o que é pesquisa, FREITAS e SILVA, (2005, p.14), inicialmente recomendam que seja necessário entender o que é conhecimento científico e o que é conhecimento tecnológico.

Conhecimento científico é aquele que é produzido pela investigação científica através de seus métodos. Surge não apenas da necessidade de encontrar soluções para problemas de ordem prática da vida diária, mas do desejo de fornecer explicações através de provas empíricas.

Por conhecimento tecnológico e aquele que provem da ciência e ou da experiência acumulada, também produzida pela investigação científica, e pela aplicação do método científico (FREITAS e SILVA, 2005, p.15).

A diferença entre pesquisa científica e pesquisa tecnológica, encontra-se demonstrada no quadro a seguir.

QUADRO 2 - DIFERENÇA ENTRE PESQUISA CIENTIFICA E TECNOLÓGICA

| PESQUISA CIENTÍFICA | PESQUISA TECNOLÓGICA |
|---|---|
| Básica | Aplicada |
| Finalidade Gerar conhecimentos sem finalidades imediatas. | Finalidade Gerar produtos e/ou processos com finalidades imediatas. |
| Uso Em pesquisas aplicadas ou tecnológicas. | Uso Utiliza os conhecimentos gerados pela pesquisa básica + tecnologia existente. |
| Objetivo Atender, descrever ou explicar os fenômenos naturais. | Objetivo Produzir produtos, processo e patentes. |
| Propósitos Divulgação científica. | Propósitos: Gerar novas tecnologias e conhecimentos resultantes do processo de pesquisa. |

FONTE: FREITAS e SILVA (2005 p.16-17)

Entende-se por pesquisa, o procedimento racional e sistemático, que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa

é requerida quando não se dispõe de informações suficientes para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema (GIL, 1988, p.19).

As pesquisas se qualificam quanto a sua natureza de duas formas:

QUADRO 3 - CLASSIFICAÇÃO DAS PESQUISAS

| PESQUISA | OBJETIVO | INTERESSES |
|----------|--|------------|
| Básica | Gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. | Universal |
| Aplicada | Gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. | Locais |

FONTE: FREITAS e SILVA (2005, p.49).

Quanto à forma de abordagem, as pesquisas classificam em quantitativa e qualitativa.

GIL, (1994, p.45), refere-se à pesquisa quantitativa descrevendo-a como:

Aquela que traduz em números, opiniões e informações para classificá-los e analisá-los. Requer o uso de recursos e técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão e outros).

MINAYO, (1993, p.21 e 22), refere-se á pesquisa qualitativa dizendo que é aquela que:

Responde a questões muito particulares. Que se ocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos, que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Quanto aos objetivos, as pesquisas se dividem em exploratória, descritiva e explicativa, como exposto no quadro 4.

QUADRO 4 - OBJETIVOS DA PESQUISA

| | |
|-----------------------|--|
| Pesquisa Exploratória | Visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume em geral as formas de Pesquisas Bibliográficas e Estudo de caso. |
| Pesquisa Descritiva | Visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume em geral, a forma de Levantamento. |
| Pesquisa Explicativa | Visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o "porque" das coisas. Quando realizada nas ciências sociais requer o uso do método observacional. Assume em geral, a forma de Pesquisa Experimental e Pesquisa menos abstrato. |

FONTE: FREITAS e SILVA (2005, p.50).

Conforme LAKATOS (1996, p.76), as pesquisas mais utilizadas em ciências sociais são:

- 1. projetiva;
- 2. com grupos focais;
- 3. de história de vida;
- 4. estruturada;
- 5. aberta; e
- 6. semi-estruturada.

Para cada tipo de pesquisa, designa-se um instrumento de coleta de dados. Conforme, eles podem ser: entrevista; questionário e formulário.

Esses três instrumentos de pesquisa apresentam pontos de semelhança entre si. Analisando-se cada uma das três técnicas, pode-se verificar que o questionário o meio mais rápido e barato de obtenção de informações de pessoal e garantia de anonimato.

Já a entrevista é aplicável a um número maior de pessoas, inclusive àquelas que não sabem ler ou escrever. Também, em abono à entrevista, convém lembrar que ela possibilita o auxílio ao entrevistado com dificuldade para responder, bem

como a análise do seu comportamento não verbal. O formulário por fim, reúne técnicas da entrevista e do questionário.

O autor coloca ainda que para que esses três instrumentos tenham sucesso, eles dependem necessariamente da eficiência do entrevistador.

3.3. PROFISSIONAL ENTREVISTADOR

Neste item será analisada a importância do entrevistador na pesquisa; e o perfil profissiográfico do entrevistador de campo.

3.3.1. Entrevistador

Segundo GIL (1988, p.20),

O êxito de uma pesquisa depende fundamentalmente de certas qualidades intelectuais e sociais do entrevistador, dentre das quais, estão: conhecimento do assunto; curiosidade, criatividade, integridade intelectual; atitude autocorretiva; sensibilidade social; imaginação disciplinada; perseverança; paciência e confiança na experiência.

Verifica-se assim a importância do o papel que o entrevistador desempenhara pesquisa. A qualidade da pesquisa depende muito do planejamento feito pelo pesquisador, más como coloca SELTZ (1987, p.644), o entrevistador é a peça chave para que o entrevistado responda de forma fidedigna e válida as perguntas.

A situação em que a entrevista é realizada, contribuí muito para o seu sucesso. Isto demonstra que o entrevistador, antes de tudo, deve ser selecionado corretamente, através dos processos seletivos, com a certeza de que possua os requisitos básicos para bem conduzir a entrevista.

Tendo sido devidamente selecionado, o entrevistador deverá passar por treinamentos que o capacite conduzir bem as entrevistas (GIL, 1988, p. 94), como será demonstrado no item seguinte, com o estudo profissiográfico do entrevistador.

3.3.2. Perfil Profissiográfico do Entrevistador de Campo

CHIAVENATO (1992, p.200), define perfil profissiográfico, como sendo:

(...) o documento formal de descrição de cargo e das funções competentes do cargo, indicando as tarefas genéricas do cargo, as tarefas específicas e especializadas das funções, às exigências físicas, psicológicas e profissionais e outras determinantes para a ocupação do cargo e da função, sendo utilizado tanto para o estágio probatório quanto para a manutenção do cargo.

O perfil profissiográfico do entrevistador deverá se adaptar as perspectivas do seu campo de trabalho, além de se adaptar as novas exigências, face às transformações políticas, sociais e tecnológicas.

Faz parte do perfil do entrevistador de campo quanto às tarefas especializadas da função e exigências psicológicas e profissionais:

1. conhecimento da área de pesquisas;
2. conhecimento dos métodos de entrevistas.
3. buscar soluções dos problemas da entrevista;
4. ter responsabilidade ética, social;
5. coragem para enfrentar desafios e romper paradigmas;
6. ser persistente;
7. ser paciente;
8. ser responsável;
9. ser humilde.

3.4. CONTRATAÇÕES NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

Este item apresenta a diferença entre concursos públicos e contratados por prazo determinado – CRES, realizados pelos órgãos do Estado do Paraná.

3.4.1. Concursos Públicos

Segundo BASTOS (1994, p.371),

Concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecida sempre a ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos.

A admissão no serviço público obedece, aos princípios ditados na Constituição da República de 1988, que é clara no Art. 37.º,

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também ao seguinte: I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.

Esses princípios, conforme MELLO (1993, p, 546), deve estar presente em todos os atos da Administração Pública, em especial, quando se visa à admissão no serviço público. Não se pode esquecer que “violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos [...]”.

Discorre ainda o autor, que antes de ocorrer o concurso público, todas as regras que irão nortear o procedimento, devem ser divulgadas através de editais de convocação, para que os interessados tenham conhecimento de suas bases e matérias exigidas.

O candidato que for aprovado e bem classificado no concurso público não tem direito a nomeação imediata. Em verdade, ele tem apenas uma expectativa de direito, se a vaga tiver que ser preenchida ou for criada durante a validade do concurso, por ordem de classificação.

A Constituição Federal no Art. 37.º, IX estabelece como permissíveis o ingresso no serviço público, na Administração direta e indireta, sem a necessidade

de prévia aprovação em concurso público, para contratação temporária por tempo determinado para atender necessidade de excepcional interesse público, que são chamados de Contratos de Regime Especial.

3.4.2. Contrato de Regime Especial - CRES

Com a mudança da Constituição Federal no ano de 1988, a nova Constituição passou a exigir a criação de Lei Complementar para reger as Contratações de Regime Especial – CRES torna-se então a Lei Maior 9198/90 e os Decretos n.º 6914/90; n.º 7273/90 e o n.º 1139/92, inconstitucionais para este tipo de contratação.

Segundo CLÉVE (1998, p.56), “como previsto no inciso IX do art. 37.º da Constituição Federal de 1988, pode haver contratação sem concurso público, para suprir necessidade temporária e de excepcional interesse público”.

A contratação pelo CRES, obedece aos mesmos princípios ditados na Constituição da República de 1988, que é clara no Art. 37.º, quanto aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O autor esclarece que esse tipo de contratação somente será lícito se realmente a necessidade da prestação de serviço for temporária, com prazo certo de vencimento e houver cumulativamente, excepcional interesse público.

A admissão, sem concurso, justifica-se porque, na maioria das vezes, esse interesse requer uma contratação imediata, não sendo possível aguardar a realização do concurso público, pois este exige procedimento administrativo complexo e exige maior tempo para ser preparado.

No mesmo Art. 37.º, comenta-se que a contratação temporária imprescinde de lei federal, estadual ou municipal, em se tratando, respectivamente, da União, dos Estados ou dos Municípios. São essas leis que estabelecerão os casos de contratação temporária, prevendo o que seja, no âmbito de cada entidade estatal, os casos de necessidade transitória e de excepcional interesse.

A Constituição Estadual do Estado do Paraná no Art. 27.º, IX, comenta que a Lei Complementar 108/2005, estabelece os casos de contratação, por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

O Art. 1.º comenta que para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo poderá efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos nesta lei.

No Art. 2.º, definem-se questão de excepcional interesse público as contratações por tempo determinado que visem:

1. Situação de calamidade pública;
2. Combater surtos epidêmicos;
3. Promover campanhas de saúde pública que não sejam de caráter contínuo, mas eventuais, sazonais, temporárias ou imprevisíveis;
4. Atender às necessidades relacionadas ao plantio, colheita, armazenamento e distribuição de safras agrícolas;
5. Admitir pesquisador e professor visitante e/ou estrangeiro;
6. Atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente Lei Complementar;
7. Atender ao suprimento de pessoal especializado nas áreas de saúde e segurança pública, nas hipóteses previstas na presente Lei Complementar;
8. Realizar serviços emergenciais em rodovias;
9. Realizar pesquisas estatísticas de campo;
10. Realizar atividade de vigilância e inspeção, relacionada à defesa agropecuária;
11. Atender as necessidades relacionadas ao segmento de pesquisa agropecuário no que se relaciona ao trabalho de campo;

12. Atender as necessidades de pessoal técnico especializado ou operacional, realização, elaboração e execução de projetos, serviços e obras decorrentes de termos de cooperação, ajuste, convênio ou similar, com prazos determinados, bem como implementados mediante acordos internacionais ou de âmbito federal.

Em todos os casos especificados acima, deve-se realizar teste seletivo ressalvado os casos de calamidade pública. O prazo das contratações é de no máximo de 02 anos, podendo ou não ser renovado no término do 1.º ano.

O Art. 7.º faz menção a proibição da contratação, nos termos desta lei, de servidores da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo Estadual. Excetua-se do disposto no caput deste artigo, a contratação para as funções de professor nas Instituições Estaduais de Ensino e do Quadro Próprio do Magistério respeitado as disposições dos incisos XVI e XVII do art. 27.º da Constituição Estadual.

A Lei Complementar 108/2005, contrata funcionários para desempenharem função pública e não cargo público. No próximo item faz-se uma breve explicação sobre a diferença entre função e cargo público.

a) Cargo e Função Pública

Os candidatos contratados através de Contratos em Regime Especial - CRES passam a ocupar função pública, e não cargo público. A diferença entre cargo e função pública é esclarecida por Hehy Lopes Meireles (citado por SOUZA, 2000, p.349), que diz:

Todo cargo tem função, mas pode haver função sem cargo. As funções do cargo são definitivas; as funções autônomas são, por índole, provisórias, dada à transitoriedade do serviço que visam atender. Daí porque as funções permanentes da Administração devem ser desempenhadas pelos titulares de cargos, e as transitórias, por servidores designados, admitidos ou contratados precariamente. Os servidores podem estabilizar-se nos cargos, mas não nas funções. Não obstante a validade deste princípio, muitas leis vinham dando estabilidade a servidores exercentes de funções, que, por natureza, são transitórias.

MEIRELES (1996, p. 357) define que o:

Cargo Público é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei. [...] Função pública é aquela onde o ocupante da função não foi admitido por concurso público e sim através de outras formas contratuais, o que os tornam funcionários públicos, com os mesmos direitos previstos na Constituição de 1988 [...].

A Contratação por Prazo Determinado, exige que o recrutamento e seleção de pessoal sejam feitos, por um Processo Seletivo Simplificado – PSS. Este processo seletivo e simplificado (os dois adjetivos reforçam a ideia de um procedimento sem as inúmeras etapas de um concurso público) tem um procedimento simples e mais célere e que fica a cargo do próprio órgão interessado, fazer a convocação das pessoas através de Editais de Convocação.

b) Editais de Convocação

O Edital de Convocação é um instrumento importante no que se refere ao processo de recrutamento e seleção, especificando:

- Objetivo da contratação;
- A função e sua especificação;
- Requisitos para efetivação da contratação;
- Informações sobre a inscrição;
- Tipos e detalhamento de provas ou etapas.
- Critérios de avaliação, classificação e desempate;
- Recursos;
- Prazos;
- Normas legais e regulamentares disciplinadoras do processo seletivo;
- Documentos para a efetivação do contrato;
- Idade; e
- Remuneração.

No caso de ser um edital de convocação para teste seletivo de Contratos de Regime Especial por Tempo Determinado, a idade mínima é de 18 anos e a máxima de 69 anos.

Quanto à remuneração o Art. 8.º a remuneração do pessoal contratado, nos termos desta lei, será fixada:

- I) nos casos do inciso V, do Art. 2.º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias;
- II) nos casos dos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do Art. 2.º, em importância não superior ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público;
- III) no caso dos incisos IV, IX, XI do Art. 2.º, o valor da remuneração poderá ser fixado por unidade produzida;
- IV) gratificação por atividade específica concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação;
- V) gratificação por assiduidade;
- VI) abonos.

Com a divulgação do edital e com as inscrições concluídas, inicia-se a etapa, a do processo seletivo.

c) Realização do processo seletivo

Na realização de um processo seletivo, quanto maior for o quantitativo de candidatos recrutados para o preenchimento de determinadas vagas, maior será a

probabilidade de que sejam selecionados bons funcionários. Assim sendo, a fase do recrutamento pode ser considerada fundamental dentro de um processo seletivo. LODI (1967, p.18) diz que [...] “se não existem candidatos com potencial de preencher determinada vaga, não existe seleção, mesmo que já estejam preparados os testes e haja pessoal e instalações adequadas”.

No âmbito do poder do Estado, no processo seletivo, a Lei Estadual n.º 13.456/02 e a n.º 15.139/06, reserva vagas e faz a promoção e integração da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais e a Lei Estadual n.º 14.274/03, reserva vagas para afro-descendentes.

Para que possa se realizar o processo seletivo o órgão solicitante, deverá, conforme o Art. 6.º da Lei Complementar deverá informar a:

- Justificativa e caracterização do caráter emergencial
- Quantitativo de funções;
- Estimativa de custos;
- Origem e disponibilidade de recursos financeiros e orçamentários;
- Declaração do ordenador de despesa;
- Peculiaridades /detalhamento;
- Encaminhamento pelo Secretário da Pasta.

Quanto à autorização do processo seletivo são de competência privativa do Governador, Art. 87.º, incisos VI e XVI da Constituição Estadual e da Lei 108/2005, onde se devem observar as seguintes condições da Lei Complementar Federal n.º 101/00 – LRF (Art. 16.º, I e II):

- Estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subseqüentes;
- Declaração do ordenador de despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

A prestação de contas deverá ser realizada pelo órgão responsável pela realização do processo seletivo, Instrução Normativa n.º 08/2006 do Tribunal de Contas.

O candidato aprovado receberá seu pagamento pela Secretaria de Estado e da Previdência Social – SEAP – que implanta no Sistema *META 4*, num módulo a parte dos efetivos, após o encaminhamento do processo pelo Departamento de Seleção de Recursos Humanos – DSRH ou pelo órgão responsável pela contratação.

E em conformidade com o Art. 9.º, o pessoal contratado nos termos desta Lei fica vinculado obrigatoriamente ao Regime Geral de Previdência Social cujas contribuições devem ser recolhidas durante a vigência da contratação.

d) Contratações em Regime Especial

Palestra realizada pela SEAP, que teve como tema de discussão o CRES. Participaram do evento, Gestores Públicos da Área de Recursos Humanos da Secretaria de Agricultura e do Abastecimento do Paraná - SEAB; Superintendência de Desenvolvimento de Recursos Hídricos e Saneamento Ambiental – SUDERHSA; Instituto Ambiental do Paraná – IAP; Secretaria de Estado da Educação do Paraná – SEED; Secretaria de Estado de Segurança Pública – SESP; Secretaria de Estado da Justiça e da Cidadania – SEJU e do IPARDES.

O objetivo do encontro foi discutir dúvidas e dificuldades que esses gestores encontraram com a contratação em regime especial.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como resultado deste estudo, pode-se concluir que existe uma necessidade de maior conhecimento e estudo por parte dos gestores públicos, da Lei 108/2005, para suprir suas dúvidas e dificuldades em relação às contratações. Observou-se através de depoimentos dos participantes (Gestores), da palestra realizada pela SEAP, que existem dúvidas quanto à elaboração do edital de convocação, representadas no quadro abaixo:

QUADRO 5 - LISTA DE DIFICULDADES E DÚVIDAS DOS GESTORES SOBRE CRES

| SECRETARIA | DIFICULDADES | DÚVIDAS |
|------------|-------------------------|------------------------------|
| SEAB | Edital e contratação | Lei |
| SUDERHSA | Processo seletivo | Perfil profissiográfico |
| IAP | Edital e contratação | Lei |
| SEED | Perfil profissiográfico | Fazer provas escritas |
| SESP | Edital e contratação | Lei |
| SEJU | Processo seletivo | Avaliação através de títulos |
| IPARDES | ... | ... |

FONTE: Elaborado pela autora (2007)

No quadro observa-se, que as dúvidas na sua maioria estão relacionadas à falta de conhecimento da Lei 108/2005 e do Edital de Convocação. Todos os expositores colocaram o problema da falta de pessoal concursado, como motivo do uso do CRES, por ser uma maneira mais rápida de contratação. Esta colocação deixa dúvidas quanto à necessidade temporária de excepcional interesse público.

As dificuldades e dúvidas relacionadas ao IPARDES, não se encontram no quadro acima, porque não foram expostas pelo Gestor de Recursos Humanos. Um dos principais itens não observados na contratação do IPARDES, para entrevistadores de campo pelo CRES é o da aptidão física. Para se fazer entrevistas em setores censitários, o entrevistador tem de caminhar por horas, exige preparo físico. Dificuldade que deveria ser relatada na reunião, exigindo-se assim um exame médico mais detalhado para a seleção desses candidatos, uma vez que, ressalta-se que a exigência

de preparo físico não pode ser feita por edital e sim por exames detalhados após a contratação. Como as contratações por tempo determinado só ocorrem exames de rotina, candidatos com problemas de saúde mais sérios são contratados e acabam abandonando a função por não agüentarem o ritmo da pesquisa.

Além disso, cabe discutir os procedimentos usados na elaboração de Editais de Convocação baseadas nesta Lei. A inexistência de critérios fixos, e inexperience dos gestores na criação de editais, geram problemas funcionais, profissionais e jurídicos. A conclusão dos gestores sobre a elaboração do Edital de Convocação é que este é o instrumento principal para que o CRES venha ou não atender as necessidades dos Órgãos de Estado.

Observaram-se também pontos negativos nos atos de contratação desses candidatos, tais como:

- uma vez na função, não podem receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
- não podem ser novamente contratado com fundamento nesta lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento do contrato anterior;
- os candidatos aprovados são regidos pelas normas do INSS;
- não mantém registro em carteira profissional;
- não recolhem FGTS.

No § 1.º diz que a extinção do contrato, nos casos do inciso II, será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Fato que não ocorreu nas rescisões que se procederam na PME. Todos os entrevistados que não tiveram seus contratos renovados, não foram avisados com este prazo. Este fato se comprova por observação da autora enquanto participante da pesquisa da PME no IPARDES.

A rescisão do contrato é feita pelo órgão solicitante e conforme o Art. 18.º extinguir-se-á, assegurando-se o pagamento das verbas rescisórias, em especial 13.º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional. Pode ocorrer pelo término do prazo contratual ou por iniciativa do contratado.

O Art. 15.º refere-se às infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante averiguação sumária, apurada por sindicância pelo órgão a que estiver vinculada o contratado, com prazo de conclusão máximo de 30 (trinta) dias, assegurado o contraditório, e ampla defesa. A SEAP, não é a responsável por apurar o fato. No caso do entrevistador cometer algum ato, que fraude a pesquisa responderá por ele.

Sobre a responsabilidade civil, penal e administrativa pelo exercício irregular de suas atribuições, aplicando-se aos contratados na forma da presente Lei as prescrições do Art. 287.º e seu § 2.º e Art. 290.º, da Lei 6.174/70.

Quanto à penalidade, Art. 17.º, inicialmente o entrevistador recebe uma advertência verbal, em segundo uma advertência por escrito e em último caso por falta de cumprimento dos deveres e reincidência em falta de que tenha resultado na pena de advertência, ocorre à rescisão da contratação, nos termos desta lei, no caso de incidência de qualquer das hipóteses previstas no inciso V do Art. 293.º, da Lei 6174/1970.

Os candidatos selecionados serão chamados para assumir sua função em qualquer época, desde que esteja em vigência a validade do teste seletivo que é de 02 anos. No entanto, permanecerá na função somente pelo tempo que falta para completar os 02 anos.

Esse fato atrelado a falta de aptidão física, falta de perfil profissiográfico correto para o entrevistador de campo e as condições impostas pelo contrato, somam para o CRES um alto índice de rotatividade de pessoal.

Outro fato relevante a ser apontado é que se a pesquisa da PME é mensal, por isso temporária, feito pelo IPARDES desde 1999, o que não justifica a contratação de pessoas num regime temporário.

O IPARDES utiliza o regime especial justificando que pessoas em cargo público, de carreira não agüentaria ficar anos fazendo pesquisa de campo, no entanto,

IBGE usa pessoal de cargo para fazer a PME, e sendo o IPARDES um órgão de pesquisa o maior número de funcionários do seu quadro é de pesquisadores, o que não justifica a colocação dos seus gestores.

A partir da análise apresentada neste estudo o resultado que se chega é que o IPARDES, não estaria atendendo a necessidade temporária de excepcional interesse público e sim o interesse da própria instituição.

No entanto, na iminência da continuação do CRES para entrevistadores de campo pelo IPARDES, fica demonstrado neste estudo, como forma de contribuição, uma proposta de construção de Edital de Convocação para Contratos com Prazo Determinado para Entrevistadores de Campo.

A Proposta é pautada nas exigências da função que envolverá um estudo crítico das informações sobre os candidatos, comparando-os com as exigências da função até fechar a lista dos aprovados e reprovados.

Para elaboração do Edital de Convocação recomendam-se os princípios básicos na redação do seu conteúdo, como segue:

- evitar, ao máximo, a utilização de termos e expressões indefinidos;
- começar cada sentença com um verbo que indique uma ação do candidato, isto é, um verbo funcional;
- mencionar as características da função e não do seu ocupante;
- usar exemplos, se eles puderem esclarecer;
- verificar e revisar o texto da descrição de cada tarefa, que o candidato desempenhará, assegurando-se que em todos os casos foi respondido “o quê”, “como” e “por que”;
- elaborar descrições observando-se estilo uniforme, sucinto e direto;
- omitir ao máximo o uso de adjetivos qualificativos e quantitativos.

Quanto à descrição da função observa-se que deve ser clara e concisa, suficientemente detalhada e repleta de termos técnicos bem definidos ou, quando possível, evitados a fim de tornar clara uma descrição.

Quanto ao perfil do entrevistador:

- ser comunicativo e de fácil relacionamento;
- residir preferencialmente no município onde será feita a pesquisa e preferencialmente nos Setores Censitários, possuindo assim maior facilidade de relacionamento com o morador do domicílio e maior entendimento dos dados a serem coletados, bem como facilidade de deslocamento;
- comprovar efetiva participação em coleta de dados anteriores (IBGE, IPARDES, dentre outras);
- ter habilidade e conhecimento básico na área de informática; datilografia;
- atender o perfil profissiográfico.

Quanto à seleção, caberá ao Recursos Humanos – RH, do órgão contratante e de um técnico do IBGE, fazer entrevistas para selecionar os candidatos. Este órgão deve comunicar com antecedência aos candidatos que haverá: entrevista; quais candidatos serão entrevistados e como a entrevista será organizada.

Essas etapas serão eliminatórias, caso o candidato não preencha os requisitos exigidos pelo perfil profissiográfico. Esta etapa é fundamental para todo o levantamento, visto que os membros da comissão, pelo seu conhecimento na área de pesquisa, têm maior facilidade de identificar candidatos aptos.

A lista dos candidatos pré-aprovados deverá ser encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos do órgão, para que se providencie o recrutamento dos mesmos para uma próxima etapa que será a de testes de aptidão e de desempenho. A aplicação dos testes será de caráter eliminatório.

O candidato aprovado realizará os testes de: conhecimento de Língua Portuguesa, Matemática, Noções de Estatística Conhecimentos Gerais e Noções Básicas de Informática. Os candidatos que obtiverem nota igual ou menor do que cinco (variação de 1 a 10), serão automaticamente desclassificados.

Os candidatos que se classificarem receberão um treinamento introdutório:

- a) orientações sobre a importância da pesquisa;
- b) demonstração sobre as funções as quais desempenhará;
- c) apresentação dos Setores Censitários do Município;
- d) comunicação de que as informações coletadas necessitam ser checadas e que essa atividade é feita nos setores censitários pelo supervisor da equipe do entrevistador e que o não cumprimento das etapas da pesquisa exigidas dentro do prazo estabelecido pela metodologia do IBGE, será motivo de rescisão do contrato;
- e) comunicar as datas de capacitação e treinamento que deverá ocorrer a cada 02 meses;
- f) detalhar os procedimentos necessários para a sua contratação;
- g) principalmente orientar de que em ocasiões de visita aos domicílios no horário comercial, o entrevistado responsável pelo domicílio, não se encontre, deverá os entrevistadores retornar em outro horário até as 19h00min e que se o fato se repetir, deverá então o entrevistador, retornar aos sábados, domingos e feriados.

O preenchimento das vagas se dará pelos candidatos que melhor se qualificaram nas seleções anteriores, nas provas escritas e que obtiverem as maiores notas até preencher o número de vagas disponíveis.

Será classificado nesta etapa um número 30% maior de entrevistadores do que o necessário, com a finalidade de contarmos com um contingente de reserva de entrevistadores.

Em caso de empate, prevalecerá o candidato que comprove maior experiência em Entrevistas de Campo com Coleta de Dados, seguido do candidato de maior idade.

A proposta ainda aborda a necessidade do contínuo treinamento dos candidatos aprovados, para o melhor desempenho das funções.

Devem constar do treinamento os seguintes temas:

- importância
- quais Setores Censitários irá trabalhar; da pesquisa;
- sua responsabilidade como entrevistador;
- conhecimentos da metodologia da pesquisa;
- conhecimentos de técnicas da pesquisa;
- exercícios de técnicas de abordagem;
- conceitos a serem utilizados no levantamento das informações e no questionário;
- mapa descritivo e as legendas de cada Setor Censitário;
- como se locomover dentro do Setor Censitário;
- como digitar as respostas dadas pelo morador;
- como utilizar o computador de mão para a coleta dos dados;
- detalhar o conteúdo do questionário, campo a campo;
- fazer treinamento prático de digitação dos questionários a campo;
- demonstrar como transportar e guardar o computador;
- demonstrar como carregar a bateria do computador e
- demonstrar como descarregar os questionários digitados no computador.

Cabe ressaltar que esta é uma proposta de Edital de Convocação e Treinamento Profissional para função de Entrevistador de Campo para Contratação em Regime Especial por Prazo Determinado para a PME/IPARDES.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado demonstrou, tanto nos referenciais teóricos quanto na pesquisa documental, que o objetivo geral de analisar os critérios do perfil profissional solicitado ao entrevistador de campo, bem como os objetivos específicos de apontar a fragilidade do contrato de trabalho; de evidenciar as dificuldades de outros órgãos, em administrar esse tipo de contratação e analisar se “a necessidade temporária de excepcional interesse público,” relacionada à função temporária, na verdade, não são atribuições ligadas a cargos do quadro permanente do serviço público, foram amplamente atingidos.

Demonstrou-se que o Edital de Convocação do IPARDES, para a PME, é em primeira instância o principal motivador do índice de rotatividade dos entrevistadores. Dado que o mesmo não atende as especificações necessárias do perfil profissional dos entrevistadores de campo é a sua elaboração é a maior dificuldade encontrada pelos gestores públicos, pois os concursos são organizados pela SEAP, e os testes seletivos – CRES, pelos órgãos solicitantes.

A falta de impessoalidade; transparência; habilidades; formas claras de avaliação; rotinas obscuras e avaliações subjetivas dos CRES, pois, o processo tem que tramitar da forma mais rápida possível, ou seja, entre uma fase e outra o quesito tempo é fundamental, acaba ferindo os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade como no concurso público.

O Estado deve buscar o interesse público primário que objetiva proporcionar bem estar à coletividade e a sociedade como um todo e, não, o interesse secundário que visa atender aos reclamos da Administração Pública.

O que era para ser exceção no serviço público está paulatinamente se tornando regra porque os gestores públicos estão aproveitando o permissivo constitucional, para abarrotar os quadros de servidores, abusando de suas conveniências políticas e partidárias.

Os gestores públicos não compreendem que a contratação temporária só é admitida pela Constituição Federal em casos excepcionais e de necessidade temporária, isto é, entende-se a qualificada por sua transitoriedade; a que não é permanente; aquela que se sabe ter um fim próximo. Em resumo, a que é passageira.

Mas este tipo de contratação está se tornando muito comum para cargos que exigem pessoal qualificado e faz parte dos quadros permanentes da Administração Pública, nas três esferas de governo, a contratação temporária sob o argumento de que está faltando verbas para a admissão de servidores fixos.

E quando se observam as atividades profissionais relacionadas à função temporária, que serão exercidas pelos novos servidores, percebe-se que são ligadas a cargos do quadro permanente do serviço público que exigem trabalhadores que ingressem na carreira através de concurso público, pois seu trabalho é importante para o Estado e de certa forma contínuo.

Para o sucesso da pesquisa, a sugestão é que não seja a cada ano, substituído por outros profissionais. Observou-se que não é só a contratação que está acontecendo de forma irregular, mas o recrutamento e a seleção dos candidatos. Supõe-se que há um desconhecimento generalizado dos conceitos utilizados pela Lei 108/2005.

O Tribunal de Contas da União tem condenado os gestores da Administração direta e indireta que utilizam artifícios para burlar a exigência de prévia aprovação em concurso público, com o escopo de colocar servidores temporários para trabalhar em atividades exclusivas dos servidores integrais.

Na sua origem, este estudo, desejava analisar o elevado índice de recusas dos entrevistados em participar da pesquisa da PME. Num segundo estágio, optou-se por analisar o grau de satisfação e as dificuldades vivenciadas no campo de trabalho pelos entrevistadores. Estas modificações ocorreram por dificuldades e

obstáculos encontrados ao longo do período da investigação. No entanto, na sua essência não se perdeu o foco, de mostrar as dificuldades na coleta dos dados na PME. Estas dificuldades estão presentes em todas as etapas da pesquisa, inclusive no início com a elaboração dos editais de convocação.

Destaca-se que o principal argumento de uso do CRES, é a demora ou a não autorização da realização de concurso público, e sem pessoal suficiente na prestação dos serviços inerentes a entidade administrativa, surge daí a justificativa da contratação por prazo determinado.

O regime jurídico das contratações temporárias é especial e deve ser regulado pela esfera de governo que cria sua legislação sobre o tema.

Neste caso, o Gestor que não permite que pessoas venham trabalhar no serviço público sem aferição de sua profissionalização, negando ainda a outras pessoas igual oportunidade de acesso a cargos e empregos públicos, interferem na qualidade da gestão administrativa, inclusive pelo fato de que estes servidores irregulares em sua maioria não têm compromisso com o trabalho público, e na grande maioria das vezes não preenchem as qualificações profissionais exigidas pela função, por falta de uma seleção de pessoal qualificado e treinamento especializado.

Como contribuição apresenta-se uma proposta para elaboração de Edital de Convocação, com foco na contratação de entrevistador de campo, pelo Regime Especial de Contratação por Prazo Determinado, colocando como necessidade principal, (além dos requisitos já exigidos no Edital mencionado no capítulo 2), a especificação do perfil profissiográfico necessário do candidato para o preenchimento da vaga.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CIGOLINI, Adilar Antonio. **A fragmentação do território em unidades político-administrativas**: análise da criação de municípios no Estado do Paraná. Florianópolis: s.n., 1999. Dissertação (Mestrado), UFSC.

CLÉVE, Merlin Clémerson. **Atividade legislativa do poder executivo no estado contemporâneo e na constituição de 1998**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1998, 326p.

CLÉVE, Merlin Clémerson. **Contratação temporária**. Curitiba: Genesis, 1998, 131p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1992, 523p.

CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DO PARANÁ. Disponível em:
<www.pr.gov.br/dioe/pdf/constituic_paraná.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2007.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Capítulo VII, seção II, Art. 34-36, 1988.

FRANÇA, Cassio Luiz de. **Aspectos econômicos de experiências de desenvolvimento local**: um olhar sobre a articulação de atores. São Paulo: Instituto Polis, 2004, 40p.

FREITAS, Maria do Carmo Duarte; SILVA, Cassandra Ribeiro de Oliveira e. **A pesquisa tecnológica (método, técnica e pesquisa)**. Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão e inovação Tecnológica na Construção Civil. Diretoria de Pós-Graduação e Setor de Educação a Distância - UNESC. 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1994, 157p.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1989, 158p.

IBGE. **Manual de entrevista**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005, 224p.

IBGE. **Relatório mensal por tipo de entrevista**. Rio de Janeiro: IBGE, 2006, 74 p.

INDJAIAN, Artur. **Saídas para a crise – entrevista com Ignácio Rangel. Análise Conjuntural**, Curitiba: IPARDES, 1987, v.9, nº5, 12p.

IPARDES. **Boletim pesquisa mensal de emprego**. Curitiba: IPARDES, 2006, 35p.

LAUDON, Kenneth. C.; LAUDON, Jane P. **Sistemas de informação: com internet**. Rio de Janeiro: LTC, 1999, 389p.

LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991, 315p.

LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 1996, 289p.

LODI, João Bosco. **Recrutamento de Pessoal**. São Paulo: Pioneira, 1986, 263p.

LOURENÇO, Gilmar M. **A economia paranaense em tempos de globalização**. Curitiba: Ed. Do Autor, 2003. 174p.

MARCILIO, Maria Luiza, et. al. **Crescimento populacional (histórico e atual) e componentes do crescimento (fecundidade e migrações)**. São Paulo: CEBRAP, 1973, 172p.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 17ª ed. atualizada. In: AZEVEDO, Eurico de Andrade; ALEIXO, Dêlcio Balestero; BURLE FILHO, José Emmanuel (revisores). São Paulo: Malheiros, 1992, 832p.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 1993, 1026p.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento científico: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1993, 142p.

MOTTA Ronaldo R. da; VERSIANI Flávio R.; SUZIGAN Wilson. **Estatísticas Históricas do Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 1987, 596p.

PARANÁ - **DECRETO nº 2508**. Regulamento geral de concursos públicos para provimento de cargo e emprego público do poder executivo na administração direta e autárquica.

PARANÁ - **LEI Complementar 108/2005**. Contratação por Prazo Determinado- CRES

PME. Sistematização das Etapas PME. **Sistematização das Etapas da Pesquisa Mensal de Emprego – PME**. Curitiba: IPARDES, 2007, 10p.

REZENDE, D.A.; ABREU, A.F. **Tecnologia da Informação Aplicada a Sistemas de Informações Empresariais**. Atlas. São Paulo, 2003, 320p.

SELLTIZ, Claire et alii. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Tradução de Maria Martha Hubner de Oliveira. São Paulo: EPU, 1987, 688p.

SOUZA, Éder. **Concurso público doutrina e jurisprudência**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000, 163p.

7. ANEXOS

**7.1. ANEXO I – A LEI COMPLEMENTAR 108/2005 –
CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO**

Legislação Estadual de Recursos Humanos

Tipo de ato: Lei Complementar

Número do ato: 108

Ano da Publicação: 2005

Data da Publicação: 18/05/2005

Súmula:

Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme especifica.

Texto do Ato:

**A Assembléia Legislativa do Estado do Paraná
decretou e eu sanciono a seguinte lei:**

Art. 1º Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos nesta lei.

Parágrafo Único As contratações a que se referem o *caput* deste artigo dar-se-ão sob a forma de contrato de regime especial.

Art. 2º Consideram-se como de excepcional interesse público as contratações por tempo determinado que visam:

I – atender à situação de calamidade pública;

II – combater surtos epidêmicos;

III – promover campanhas de saúde pública que não sejam de caráter contínuo, mas eventuais, sazonais, temporárias ou imprevisíveis, por fato alheio à vontade da administração pública;

IV – atender às necessidades relacionadas com a infraestrutura e serviços públicos de apoio considerados, por fato alheio à vontade administrativa, necessários ao plantio, colheita, armazenamento e distribuição de safras agrícolas;

V – admitir pesquisador e professor visitante e/ou estrangeiro;

VI – atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar;

VII – atender ao suprimento de pessoal especializado nas áreas de saúde e segurança pública, nas hipóteses previstas na presente Lei Complementar;

VIII – realizar serviços emergenciais em rodovias estaduais, federais e municipais, sendo que nos dois últimos casos será exigível a celebração de prévio convênio ou instrumento congênere na forma da legislação em vigor;

IX – realizar pesquisas estatísticas de campo;

X – realizar atividade de vigilância e inspeção, relacionada à defesa agropecuária, no âmbito da Secretaria de Estado da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana, bem como realizar a defesa e proteção ambiental através do fomento, execução de obras, fiscalização e monitoramento.

XI – Atender as necessidades relacionadas ao segmento de pesquisa agropecuário no que se relaciona a trabalho de campo. Entende-se por trabalhos de campo: preparo do solo, capina, plantio, aplicação de defensivos e corretivos, tratamentos culturais, seleção, avaliação, cruzamento de plantas, testes de vigor, colheita da área agrícola, cruzamento, avaliação, nutrição, manejo, fertilidade, vacinação, inseminação, controle de doenças do rebanho animal.

XII – pessoal técnico especializado ou operacional, para realização, elaboração e execução de projetos, serviços e obras decorrentes de termos de cooperação, ajuste, convênio ou similar, com prazos determinados, bem como implementados mediante acordos internacionais ou de âmbito federal, desde que haja em seu desempenho subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer outra área da administração estadual.

§ 1º. A contratação de professores e de pessoal nas áreas a que se refere o inciso VII do artigo 2º será efetivada exclusivamente para suprir a falta de docente e servidores de carreira decorrente de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, afastamento para capacitação e nos casos de

licenças legalmente concedidas.

§ 2º. A contratação decorrente de vacância ou insuficiência de cargos, será realizada pelo prazo suficiente à criação ou ampliação de cargos, realização do respectivo concurso público e desde que inexistente concurso público em vigência para os respectivos cargos.

Art. 3º. As contratações de professores afastados para capacitação ficam limitadas a dez por cento do total de cargos de docentes da carreira constante do quadro de lotação da instituição.

Art. 4º O recrutamento do pessoal a ser contratado nos termos desta Lei será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial do Estado, prescindindo de concurso público.

§ 1º Os aprovados deverão apresentar atestado de saúde, expedido por médico registrado no Conselho Regional de Medicina do Paraná, considerando-o apto para o exercício da função, objeto da contratação.

§ 2º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública prescindirá de processo seletivo.

§ 3º Somente ocorrerá a contratação baseada na alta qualificação (notória capacidade técnica ou científica do profissional), na situação prevista no inciso V, do artigo 2º, mediante a apresentação do título/diploma expedido por Universidade de Ensino Superior devidamente credenciada e apta a tal, conforme legislação para a matéria.

§ 4º A definição de processo seletivo simplificado deverá ser regulamentada, no prazo de 90 (noventa) dias após a publicação da presente lei, atendidos os seguintes pressupostos mínimos de validade:

I- ampla publicidade, inclusive da motivação da necessidade das contratações;

II- estabelecimento de critérios objetivos de julgamento e avaliação, a serem estabelecidos no edital de convocação;

III- inexistência de critérios que dificultem a recorribilidade das decisões da comissão de avaliação e julgamento, por parte dos candidatos, bem como pelo controle externo e social.

IV- vinculação às regras do edital e à classificação final do certame.

§5º O processo seletivo simplificado terá as suas características regulamentares adequadas às características e motivos das contratações, admitida sua natureza sumária apenas para os casos de emergência e urgência.

Art. 5º As contratações serão feitas por tempo determinado, observando-se os seguintes prazos:

I – seis meses, no caso dos incisos I e II do art. 2º;

II – doze meses, nos casos dos incisos III, IV,V, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do art. 2º.

§ 1º Permanecendo a necessidade que gerou a contratação na forma da presente Lei, os prazos estabelecidos neste artigo poderão ser prorrogados por uma única vez e até o prazo previsto no contrato original, desde que não ultrapasse o limite máximo de 2 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual.

§ 2º As prorrogações devem ser formalizadas em termo aditivo ao contrato inicial e encaminhadas para autorização governamental, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do termo final de vigência do contrato e plenamente demonstrada a necessidade de prorrogação da contratação nos termos desta Lei.

Art. 6º As contratações na forma da presente Lei somente poderão ser feitas com estrita observância do art. 137 da Constituição Estadual bem como dos limites de gastos com pessoal e mediante prévia e expressa autorização do Chefe do Poder Executivo.

§1º O "caput" do presente artigo não se aplica para as contratações temporárias vinculadas a convênio ou termo de cooperação com prazo determinado, que contenha repasse de recursos para o pagamento do pessoal envolvido nas atividades, e desde que a receita não integre a receita corrente líquida, considerando-se apenas como gastos de pessoal o valor excedente ao considerado nos planos de aplicação dos recursos objeto de convênios ajustes e termos de cooperação.

§ 2º As contratações deverão ser solicitadas pelos Secretários de Estado, através de ofício dirigido ao Chefe do Poder Executivo, contendo:

I – justificativa pormenorizada sobre a necessidade da contratação nos termos do inciso IX do art. 27 da Constituição Estadual;

II – caracterização da temporariedade do serviço a ser executado nos termos desta Lei;

III – peculiaridades relativas às funções a serem exercidas pelos contratados na forma desta Lei, como a carga horária semanal ou número de horas/aulas, salário e/ou contraprestação, local da prestação do serviço e possíveis necessidades de deslocamento da sede e necessidade de pagamento de gratificações decorrentes da natureza da atividade a ser desenvolvida;

IV - a estimativa de custos da contratação, a origem e a disponibilidade dos recursos financeiros e orçamentários necessários às contratações;

V - pronunciamentos das Secretarias de Estado da Administração e da Previdência, da Fazenda, do Planejamento e da Casa Civil da Governadoria:

a) a Secretaria de Estado da Administração e da Previdência emitirá informações técnicas sobre a função a ser desenvolvida, salário e/ou contraprestação bem como sobre a necessidade da contratação dentro do previsto na presente Lei;

b) a Secretaria de Estado da Fazenda emitirá informação sobre o impacto financeiro das solicitações, bem como sobre a disponibilidade financeira de recursos para a realização das contratações solicitadas, em obediência às disposições constitucionais;

c) a Secretaria de Estado do Planejamento emitirá informações quanto ao Orçamento e Programação.

§ 3º Os órgãos ou entidades contratantes deverão encaminhar à Secretaria de Estado da Administração e da Previdência relatório pormenorizado das contratações efetivadas para controle da aplicação do disposto nesta lei e da força de trabalho.

Art. 7º É proibida a contratação, nos termos desta lei, de servidores da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo Estadual.

§ 1º Excetua-se do disposto no *caput* deste artigo, a contratação para as funções de professor nas Instituições Estaduais de Ensino e do Quadro Próprio do Magistério, respeitadas as disposições dos incisos XVI e XVII do art. 27 da Constituição Estadual.

§ 2º Sem prejuízo da nulidade do contrato, a infração ao disposto neste artigo importará na responsabilidade administrativa da autoridade contratante e do contratado, inclusive em solidariedade quanto à devolução dos valores pagos ao contratado, desde que apurada a concorrência deste.

Art. 8º A remuneração do pessoal contratado, nos termos desta lei, será fixada:

I - nos casos do inciso V, do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição e nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante;

II - nos casos dos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do art. 2º,

em importância não superior ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenham funções semelhantes, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho;

III – no caso dos incisos IV, IX, XI do art. 2º, o valor da remuneração poderá ser fixada por unidade produzida, desde que não extrapole o teto fixado pelo inciso II deste artigo;

IV – gratificação por atividade específica concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação;

V – gratificação por assiduidade concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação;

VI – abonos concedidos aos servidores públicos do órgão ou entidade para a qual está sendo feita a contratação.

Parágrafo Único Para efeito deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma.

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei fica vinculado obrigatoriamente ao Regime Geral de Previdência Social cujas contribuições devem ser recolhidas durante a vigência da contratação.

Art. 10 Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei os seguintes direitos:

I - os arrolados no artigo 34 da Constituição Estadual, exceto o previsto nos incisos XVII, XIX e XX;

II - auxílio-alimentação, na forma da lei;

III - vale-transporte, na forma da lei;

IV - afastamentos decorrentes de:

a) casamento até 5 (cinco) dias;

b) luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão, por até 5 (cinco) dias;

c) licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral;

d) licença paternidade de 5 (cinco) dias;

V – para os docentes contratados para a rede estadual de ensino, auxílio transporte na forma da Lei Complementar nº 103/2004;

VI – valores decorrentes do regime de Tempo Integração de Dedicação, na forma da Lei nº 11.713/97;

VII – repouso semanal remunerado na forma da Lei Federal nº 605/1949;

VIII – pagamento pelo trabalho no período noturno, na forma da Lei Complementar nº 103/2004;

IX – adicional noturno;

X – o direito de petição na forma prevista pelos artigos 261 a 263, da Lei nº

6.174/70.

Art. 11. O direito de requerer prescreve nos prazos previstos no art. 265, da Lei nº 6.174/70.

Art. 12. São deveres dos contratados, na forma da presente Lei, os incisos I a XV e XVII do art. 279, da Lei nº 6.174/70.

Art. 13. Ao contratado na forma da presente Lei é vedada a prática de atos previstos nos incisos II a XXI do art. 285, da Lei nº 6.174/70.

Art. 14. O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:

I – receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II – ser novamente contratado com fundamento nesta lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento do contrato anterior.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo importará em nulidade do contrato sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.

Art. 15. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante averiguação sumária apurada mediante sindicância pelo órgão a que estiver vinculado o contratado, com prazo de conclusão máximo de 30 (trinta) dias, assegurado o contraditório e ampla defesa.

Art. 16. O contratado na forma da presente Lei responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições, aplicando-se aos contratados na forma da presente Lei as prescrições do artigo 287 e seu § 2º e art. 290, da Lei nº 6.174/70.

Art. 17 Os contratados na forma desta Lei sujeitam-se às seguintes penalidades:

I - advertência, aplicada verbalmente em caso de mera negligência;

II - repreensão, aplicada por escrito, em caso de desobediência ou falta de cumprimento dos deveres e reincidência em falta de que tenha resultado na pena de advertência;

III - rescisão da contratação, nos termos desta lei, no caso de incidência de

qualquer das hipóteses previstas no inciso V do art. 293, da Lei nº 6174/70.

§ 1º É motivo de rescisão da contratação, nos termos desta lei, a ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis, consecutivos, sem motivo justificado.

§ 2º É também motivo de rescisão da contratação, nos termos desta lei, a nomeação ou designação do contratado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer das esferas de governo.

§ 3º Em caso de afastamentos a que se referem os incisos IV e V do art. 10 da presente Lei, os contratados deverão apresentar justificativa ao órgão com antecedência mínima de 24 horas nos casos previstos na alínea "a", do inciso IV e no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após a ocorrência, nas situações previstas no inciso V e na alínea "b" do inciso IV do art. 10, apresentado o documento de justificativa na data do retorno ao trabalho, sob pena de rescisão contratual.

Art. 18. O contrato firmado de acordo com esta lei extinguir-se-á, assegurando-se o pagamento das verbas rescisórias, em especial 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional.

I – pelo término do prazo contratual;

II – por iniciativa do contratado.

§ 1º A extinção do contrato, nos casos do inciso II, será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 2º A extinção do contrato, por iniciativa do órgão ou entidade contratante, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

Art. 19 As contratações para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do artigo 27, da Constituição Estadual, efetivadas anteriormente à publicação desta lei, terão 120 (cento e vinte) dias para se adequarem a este regime especial, sem redução da remuneração.

Parágrafo único. Ficam mantidas e ratificadas as contratações previstas no inciso IX, do artigo 27, da Constituição Estadual, efetivamente e autorizadas

em exercícios anteriores, que ainda se encontram em vigência, até o término do prazo estipulado.

Art. 20. Efetivada a contratação autorizada por esta lei, o órgão responsável encaminhará a respectiva documentação ao Tribunal de Contas do Estado, para fins de registro nos termos do inciso III do art. 75 da Constituição Estadual.

Art. 21 A contratação nos termos desta Lei não confere direitos nem expectativa de direito à efetivação no serviço público estadual.

Art. 22 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente o artigo 349 e parágrafos, da Lei 6.174, de 16 de novembro de 1970.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 18 de maio de 2005.

Roberto Requião
Governador do Estado

Maria Marta Renner Weber Lunardon
Secretária de Estado da Administração e da Previdência

Caíto Quintana
Chefe da Casa Civil

Reproduzida por ter sido publicada com incorreção.

**7.2. ANEXO II – DECRETO N.º 2508 REGULAMENTA CONCURSOS
PÚBLICOS PARA PROVIEMENTO DE CARGO E EMPREGO PÚBLICO DO
PODER EXECUTIVO NA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E AUTÁRQUICA**



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso V do art. 87, da Constituição Estadual, tendo em vista o que dispõe a Lei nº 8.485, de 03 de junho de 1987, o § 2º do artigo 6º da Lei nº 13.666, de 05 de julho de 2002, e a Lei nº 13.456, de 11 de janeiro de 2002.

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Regulamento Geral de Concursos Públicos para provimento de cargo e emprego público do Poder Executivo na Administração Direta e Autárquica.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º É de exclusiva competência da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, com a prévia autorização do Governador do Estado, a realização de Concursos Públicos para provimento de cargo e emprego público na Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, exceto para o suprimimento de cargos dos Quadros das Polícias Civil e Militar.

§ 1º Somente será autorizada a realização de concurso público:

I – se houver disponibilidade orçamentária e financeira para custear as despesas com o provimento do cargo ou emprego;



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

II – desde que haja existência de vagas e comprovada a necessidade do provimento.

§ 2º A Secretaria de Estado da Administração e da Previdência poderá delegar a execução de todas ou parte das etapas de concurso público ao órgão ou entidade para o qual se destina a realização do processo seletivo, exceto a homologação.

§ 3º A Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, quando julgar necessário, poderá contratar empresas ou instituições especializadas em processos seletivos.

Art. 3º O concurso público poderá ser destinado à seleção de candidatos para um ou mais órgãos ou entidades públicas estaduais da administração direta ou autárquica.

§ 1º Poderá ocorrer aproveitamento de candidatos inscritos em concurso público, para provimento do mesmo cargo/função ou emprego, em outro município que não o ofertado em edital de abertura, desde que observada a ordem de classificação e que tenha sido prevista a classificação em nível estadual e concordância do candidato.

§ 2º O candidato aprovado em concurso público destinado a determinado órgão ou entidade poderá ser aproveitado em outro órgão ou entidade, desde que obedecidas as seguintes condições:

I - prévio preenchimento das vagas específicas ofertadas no edital do concurso;

II - interesse da Administração;

III - respeito à ordem de classificação;

IV - opção do candidato; e

V - respeito ao regime jurídico de regência do cargo/função ou emprego.

§ 3º O candidato que não aceitar o ingresso em outro órgão, entidade ou município diverso daquele para o qual concorreu, manterá a classificação obtida no concurso, sem qualquer prejuízo, continuando na expectativa de nomeação no processo original.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

CAPÍTULO II

DO PRAZO DE VALIDADE DO CONCURSO

Art. 4º O prazo de validade de concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade será fixado no edital normativo do concurso.

§ 2º O prazo de validade será contado da data em que for publicado o ato de homologação do resultado final do concurso.

§ 3º A retificação de homologação de resultado final de concurso não implicará alteração do termo inicial do respectivo prazo de validade.

§ 4º Durante o prazo de validade, o candidato aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para provimento do mesmo cargo.

CAPÍTULO III

INSTRUÇÕES ESPECIAIS

Art. 5º O Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência fará constar em edital, instruções especiais que consignarão, entre outras informações:

I – objetivo do concurso;

II - indicação do cargo/função ou emprego, com a respectiva especificação, área de atividade e especialidade, o regime jurídico, a carga horária do cargo/função ou emprego, o vencimento ou salário, a descrição sumária das atribuições, a escolaridade exigida, o número de vagas, bem como o percentual e o número de vagas reservado para pessoas portadoras de deficiência;

III – os documentos que o interessado deverá apresentar no ato da inscrição e por ocasião da posse;

IV – período, horário e local de inscrição;



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

- V – valor da taxa de inscrição;
- VI – requisitos e exigências para a inscrição no concurso;
- VII - requisitos para investidura no cargo ou emprego;
- VIII – tipo de provas ou etapas e conteúdo programático;
- IX - detalhamento das etapas;
- X – critérios de avaliação, classificação e desempate;
- XI – data, horário e local de realização de provas e/ou etapas ou instruções sobre sua posterior divulgação;
- XII – instruções relativas à(s) prova(s) e/ ou etapas e à apresentação de recursos;
- XIII – definição de prazos para cumprimento de exigências estabelecidas em edital;
- XIV – prazo de validade do concurso;
- XV - normas legais e regulamentares disciplinadoras do concurso;
- XVI – entidade, instituição ou órgão responsável pela execução das fases do concurso;
- XVII - idade mínima; e
- XVIII – outros dados complementares.

CAPÍTULO IV

DA INSCRIÇÃO NO CONCURSO

Art. 6º A abertura das inscrições será determinada por edital que estabelecerá o prazo de inscrição, não será inferior a cinco dias úteis, a contar da publicação do edital que rege o concurso, o local e o horário.

Parágrafo único. No interesse da Administração, o período de inscrição poderá ser prorrogado ou as inscrições reabertas, mediante edital.

Art. 7º A inscrição será efetivada pelo próprio candidato, ou por procurador legalmente habilitado com poderes especiais, na forma e condições estabelecidas em edital de concurso.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

Parágrafo único. Da publicação da relação dos inscritos caberá recurso na forma prevista em edital.

Art. 8º A taxa de inscrição destina-se a custear as despesas com a execução do concurso e não poderá exceder valor correspondente a 20% (vinte por cento) do vencimento ou salário nominal fixado para a referência inicial do cargo/função ou emprego objeto do concurso público, admitido o arredondamento da importância resultante para a centena ou metade de centena superior.

Parágrafo único. A inscrição somente se efetivará mediante a comprovação do pagamento da taxa de inscrição.

Art. 9º A inscrição implica conhecimento e aceitação, por parte do candidato, das condições estabelecidas neste Decreto e no edital normativo do concurso.

Art. 10. Será nula a inscrição efetuada em desacordo com este Decreto e/ou com o edital normativo do concurso.

Art. 11. Após o encerramento do prazo de inscrição, será publicada no Diário Oficial do Estado, a relação dos candidatos inscritos e os respectivos números de inscrição.

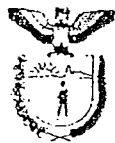
Parágrafo único. Do indeferimento do pedido de inscrição caberá recurso à unidade responsável pela execução do concurso, no prazo de 05 (cinco) dias a contar da data de publicação referida no *caput* deste artigo.

CAPÍTULO V

DA BANCA EXAMINADORA

Art. 12. A banca examinadora, quando se fizer necessária, será constituída por pessoas idôneas e qualificadas na disciplina ou área profissional objeto do concurso, designadas pela entidade executora do concurso.

Art. 13. Os integrantes de banca examinadora firmarão, junto à entidade executora, termo de compromisso em que constarão seus direitos e deveres.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento de obrigações e compromissos, por membro de banca, ele será substituído, independentemente das cominações legais a que ficar sujeito.

CAPÍTULO VI

DA SELEÇÃO

SEÇÃO I

DAS PROVAS

Art. 14. De acordo com as peculiaridades do cargo/função ou emprego, poderão ser realizadas provas nas seguintes modalidades:

- I - objetiva;
- II - subjetiva;
- III - prática;
- IV - teórico-prática;
- V - aptidão física.

§ 1º As provas terão caráter eliminatório e/ou classificatório, conforme estabelecido em edital.

§ 2º Poderão fazer parte do concurso a avaliação de títulos e/ou curso ou programa de formação profissional.

§ 3º Nos concursos públicos não haverá prova oral de caráter eliminatório, ressalvada a prova didática para os cargos do magistério.

Art. 15. O prazo de realização da prova não será inferior a 15 (quinze) dias a contar da publicação do edital que rege o concurso.

Art. 16. Somente se admitirá realização de provas em data, horário e local previamente definidos em edital.

Art. 17. Somente será permitida a prestação de provas ao candidato que exibir documento oficial de identidade, conforme disposto em edital.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

Art. 18. Não haverá segunda chamada para nenhuma prova, importando a ausência do candidato, por qualquer motivo, inclusive moléstia ou atraso, na sua eliminação do concurso.

Art. 19. Será adotado pela entidade executora do concurso procedimento que impeça a identificação do candidato no momento da correção da prova, salvo quando se tratar de correção por meio eletrônico.

Art. 20. Durante a realização das provas não será permitido ao candidato:

I – comunicar-se com os demais candidatos ou pessoas estranhas ao concurso, bem como consultar livros ou apontamentos, salvo as fontes informativas declaradas em edital;

II – ausentar-se do recinto, a não ser em caso especial e acompanhado por um componente da equipe de execução do concurso.

Parágrafo único. Será automaticamente eliminado do concurso público e anulada a prova do candidato que, durante a realização das provas e/ou etapas, descumprir as determinações previstas em edital de concurso.

Art. 21. Contatado a qualquer tempo, por meio eletrônico, estatístico, visual ou grafológico, a utilização pelo candidato de procedimentos ilícitos, a prova será objeto de anulação e automaticamente o candidato será eliminado do concurso público, sem prejuízo das cominações legais civis e criminais deles decorrentes.

SEÇÃO II

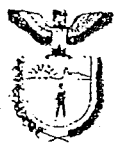
DOS TÍTULOS

Art. 22. Na hipótese de constar do concurso público a avaliação de títulos, o edital normativo do concurso indicará, entre outras condições:

I - títulos a serem considerados;

II - prazo e condições de entrega dos títulos;

III - critérios de avaliação e classificação.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

§ 1º Os títulos serão entregues em uma só via.

§ 2º A avaliação de títulos será considerada exclusivamente para efeito de classificação.

SEÇÃO III

DO CURSO OU PROGRAMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 23. O concurso poderá compreender curso ou programa de formação profissional, de caráter obrigatório, eliminatório e/ou classificatório, que visa dotar o candidato de conhecimento e habilidades que o capacitem para o exercício do cargo, emprego ou função.

Parágrafo único. O curso ou programa de formação será regulamentado por Resolução Conjunta entre o Secretário de Estado da Administração e da Previdência e o Secretário da Pasta cujas demandas estão sendo supridas.

SEÇÃO IV

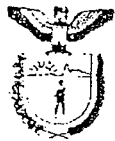
DO CONHECIMENTO DO RESULTADO DA PROVA

Art. 24. O candidato terá conhecimento das respostas das questões de prova objetiva pela divulgação do gabarito.

Art. 25. O candidato, ou seu procurador legal, poderá ter vistas da prova subjetiva e/ou da planilha de contagem dos pontos das provas práticas e da avaliação de títulos, mediante requerimento ao órgão executor, no prazo de 02 (dois) dias úteis após a divulgação do resultado da etapa.

§ 1º O pedido de revisão deverá indicar com precisão a questão ou ponto sobre o qual versa a reclamação.

§ 2º O pedido de revisão deverá ser justificado, sob pena de não ser reconhecido.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

Art. 26. As notas das provas escritas e de títulos, bem como a média final, serão consideradas até a casa centesimal, desprezando-se, quando for o caso, as frações de milésimos.

Art. 27. Serão publicados no Diário Oficial do Estado apenas os resultados dos candidatos aprovados, obedecendo-se à ordem decrescente de classificação.

CAPÍTULO VII

DA IMPUGNAÇÃO E DO RECURSO

SEÇÃO I

DA IMPUGNAÇÃO

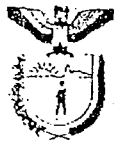
Art. 28. Ocorrendo nulidade insanável ou preterição de formalidade substancial capaz de alterar o resultado do concurso, poderá o Secretário de Estado da Administração e da Previdência, em decisão fundamentada, proferida no prazo de 10 (dez) dias, anulá-lo total ou parcialmente, de ofício ou mediante recurso do interessado, promovendo a apuração da responsabilidade, se for o caso.

Parágrafo único O prazo de recurso de que trata o "caput" será contado da publicação da relação de classificação final dos candidatos.

Art. 29. Será admitida a impugnação do edital normativo do concurso.

§ 1º A impugnação referida no *caput* deste artigo será julgada pela autoridade subscritora do edital normativo do concurso.

§ 2º A impugnação deverá ser interposta, sob pena de preclusão deste direito, no prazo de cinco dias úteis, a contar do dia imediato à data de publicação do edital normativo.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

SEÇÃO II

DO RECURSO

Art. 30. Será admitido recurso, relativo a:

- I - formulação de questões objetivas;
- II - formulação de questões subjetivas;
- III - correção de provas subjetivas e teórico-práticas;
- IV - avaliação de títulos; e
- V - erro material.

Parágrafo único. O recurso será admitido uma única vez, não cabendo pedido de reconsideração ou recurso à instância superior.

Art. 31. Os recursos a que se referem os incisos I, II, III e IV do artigo anterior serão julgados pela banca examinadora.

§ 1º O recurso a que se refere o inciso V do artigo anterior será julgado pela entidade executora do concurso.

§ 2º O recurso apresentado terá efeito devolutivo até seu julgamento.

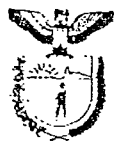
§ 3º Serão liminarmente indeferidos os recursos que não estiverem redigidos conforme especificado no Parágrafo 2º do artigo 25, ou se baseiem em razões de caráter subjetivo e os que derem entrada fora de prazo.

Art. 32. O recurso deverá ser interposto, sob pena de preclusão deste direito, no prazo de dois dias úteis, a contar do dia imediato à data de:

- I - divulgação do gabarito;
- II - divulgação do resultado das demais provas e/ou etapas e avaliações.

CAPÍTULO VIII

DOS CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

Art. 33. No concurso público será reservado um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas ofertadas para pessoas portadoras de deficiência, na forma em Lei.

Parágrafo único. A pessoa portadora de deficiência participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

- I – ao conteúdo das provas;
- II – a avaliação e aos critérios de aprovação;
- III – ao horário e ao local de aplicação das provas; e
- IV – nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

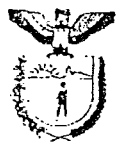
Art. 34. Para efeito de identificação do candidato como pessoa portadora de deficiência, serão adotados os seguintes conceitos internacionalmente aceitos:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro ou segmento de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 decibéis (db) - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 decibéis (db) - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 decibéis (db) - surdez severa;
- e) acima de 91 decibéis (db) - surdez profunda; e
- f) anacusia

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (Tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e com limitações associadas de duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade saúde e segurança
- e) habilidades acadêmicas;
- f) lazer e trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

Art. 35. O interditado legalmente não poderá concorrer às vagas reservadas ao portador de deficiência, independente do nível de deficiência em que estiver enquadrado.

Art. 36. Os portadores de processos mórbidos degenerativos ou progressivos já instalados, com a evolução e prognósticos comprovados, independentemente desses processos acometerem órgãos, membros ou funções, não serão enquadrados como pessoas portadoras de deficiência.

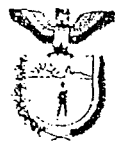
Art. 37. O portador de deficiência ao efetivar sua inscrição, especificará:

I – ser portador de deficiência, indicando-a em campo próprio e anexando laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível de deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença – CID, bem como a provável causa da deficiência;

II - sendo a inscrição realizada por processo eletrônico (internet), no período de inscrições, o candidato enviará o laudo médico à unidade executora do concurso público, através de correspondência com Aviso de Recebimento - AR.

III - na falta do laudo médico, ou não contendo este as informações indicadas no inciso I, o requerimento de inscrição será processado como de candidato não portador de deficiência, mesmo que declarada tal condição posteriormente; e

IV – estar ciente:



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

a) das atribuições do cargo para o qual pretende se inscrever, descritas no Edital do Concurso;

b) de que deverá submeter-se à avaliação médica para a verificação da compatibilidade de sua deficiência com o exercício das atribuições do cargo/função ou emprego.

Art. 38. No ato de inscrição, o candidato portador de deficiência que necessitar de tratamento diferenciado para a realização das provas e/ou etapas, deverá requerê-lo no prazo determinado em edital, indicando essas condições diferenciadas.

Art. 39. O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para a realização das provas deverá requerê-lo com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital de concurso.

Art. 40. Não será permitida a intervenção de terceiros para auxiliar o candidato portador da deficiência na realização das provas ou no exercício das funções inerentes ao cargo ou função a ser exercida pelo candidato, se aprovado.

Parágrafo único Durante a realização da prova escrita/objetiva, ao candidato portador de deficiência visual que não requerer prova em Braille, será permitida a presença de um acompanhante, sendo vedada ao mesmo qualquer manifestação em relação às questões formuladas, devendo o mesmo somente observar se a alternativa escolhida pelo candidato foi marcada no cartão resposta corretamente pelo fiscal responsável.

Art. 41. Não é um impeditivo à realização das provas bem como ao exercício do cargo ou função, a utilização de material tecnológico de uso habitual ou a necessidade de preparação do ambiente físico.

Art. 42. A deficiência existente, quando da nomeação para o cargo/função ou emprego, não poderá ser argüida ou utilizada para justificar mudança de função.

CAPÍTULO IX DA CLASSIFICAÇÃO FINAL, DO DESEMPATE



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

E DA HOMOLOGAÇÃO.

Art. 43. A classificação final abrangerá os candidatos aprovados e será feita pela ordem decrescente do número de pontos obtidos.

Art. 44. Terão classificação distinta os candidatos portadores de deficiência conforme legislação específica.

Art. 45. No concurso que abranger mais de uma especialidade do cargo/função ou emprego, a classificação será distinta, observado o disposto nos parágrafos anteriores.

Art. 46. Na ocorrência de empate serão adotados como critérios de desempate a maior nota obtida em provas, ou em parte de prova, ou em resultado de etapa do concurso considerado mais relevante, devendo esses constar do edital normativo do concurso.

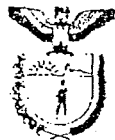
Art. 47. O resultado final do concurso público será homologado pelo Secretário de Estado da Administração e da Previdência, à vista do relatório apresentado pela unidade executora do concurso, dentro de 30 (trinta) dias, contados da publicação da classificação final.

§ 1º Quando a execução do concurso público for delegada a outro órgão ou autarquia, a unidade executora apresentará à SEAP, relatório acompanhado de cópias de todos os atos expedidos para a realização do processo seletivo, devendo os documentos originais ficar arquivados no órgão ou entidade executora.

§ 2º Quando se tratar de delegação da execução do concurso público a Empresas ou Instituições contratadas, estas apresentarão ao órgão/autarquia contratante, relatórios acompanhados de todos os atos originais expedidos para a realização do processo seletivo.

CAPÍTULO X

DOS REQUISITOS PARA INVESTIDURA NO CARGO/FUNÇÃO OU EMPREGO



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8 A

Art. 48. São requisitos para investidura no cargo/função ou emprego, além de outros previstos em lei ou regulamento:

- I - ser brasileiro nato ou naturalizado;
- II - ter completado dezoito anos;
- III - estar no gozo dos direitos políticos;
- IV - ser portador de certificado de reservista ou de dispensa de incorporação e estar quite com as obrigações eleitorais;
- V - possuir os requisitos de escolaridade exigidos para o seu exercício;
- VI - atender às exigências especiais para seu provimento, previstos na legislação específica de âmbito estadual; e
- VII - apresentar boa saúde, comprovada por inspeção médica oficial.

Art. 49. Serão exigidos dos candidatos aprovados e classificados dentro do número de vagas, até o momento da posse, os documentos comprobatórios dos requisitos para investidura no cargo/função ou emprego.

§ 1º Edital específico poderá estabelecer prazos e condições para a apresentação dos documentos referidos no caput do artigo.

§ 2º A não apresentação de qualquer documento até o ato da posse, implicará na perda dos direitos dela decorrentes.

CAPITULO XI

DA INSPEÇÃO MÉDICA

Art.50. Para os integrantes das carreiras do Quadro Próprio do Poder Executivo – QPPE, o exame psicológico, se exigido para fins de ingresso em cargo/função, integrará a inspeção médica, na forma deste decreto:

§ 1º O exame psicológico será realizado pelo órgão de perícia oficial do Estado e, enquanto etapa seletiva, terá caráter eliminatório.

§ 2º O exame psicológico para fins de seleção de candidato a cargo/função, conceitua-se como sendo processo técnico científico, utilizando-se, para tanto, de métodos, técnicas e instrumentos que permitam identificar aspectos



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

psicológicos do candidato objetivando o prognóstico da qualidade do desempenho das atividades relativas ao cargo/função pretendido.

Art. 51. Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o profissional responsável deverá:

I - observar as informações do perfil profissiográfico do cargo/função pretendido;

II - utilizar, nos instrumentos de avaliação, técnicas capazes de identificar características específicas como inteligência, funções cognitivas, habilidades, personalidade, dentre outras previstas em Edital;

III - analisar os resultados dos instrumentos utilizados, relacionando-os ao perfil do cargo/função, considerando as características apresentadas pelo candidato;

IV - emitir atestado psicológico de avaliação, manifestando-se apenas pela aptidão ou pela inaptidão de cada candidato, o qual integrará a inspeção médica.

Art. 52. Deverão constar no Edital de concurso público as informações sobre a realização do exame psicológico, bem como os critérios de sua avaliação.

Art. 53. O órgão responsável pela execução do Concurso Público designará, através de ato formal, a quantidade de profissionais necessários para a avaliação de que trata o artigo 50, deste Decreto.

§ 1º O exame psicológico será realizado por equipe composta por, no mínimo três e no máximo a quantidade necessária de profissionais, sempre em número ímpar de componentes.

§ 2º Quando o número de candidatos assim o exigir, serão instituídas mais de uma equipe.

§ 3º O profissional de que trata este artigo deve:

I - estar regularmente inscrito em Conselho Regional de Psicologia;

II - declarar-se impedido de avaliar candidatos, com os quais tenha relação que possa interferir na avaliação, devendo o candidato, nesta hipótese, ser encaminhado para outro profissional designado;



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

III - manter o sigilo sobre os resultados obtidos no exame psicológico, na forma prevista pelo código de ética da categoria profissional;

IV - declarar-se impedido de assessorar ou representar candidato, por fazer parte da equipe de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 54. Será facultado ao candidato e somente a este, ter acesso e conhecimento dos testes psicológicos e do seu resultado, por meio de entrevista devolutiva, nos termos e prazos previstos em edital.

Art. 55. Do resultado do exame psicológico cabe recurso administrativo à instância competente, assegurando-se ao candidato eliminado a ampla defesa e o contraditório.

§ 1º O candidato deverá ser assessorado por psicólogo de sua confiança que fundamentará o pedido e a revisão do processo recorrente, com base na avaliação realizada, nos termos e prazos previstos em edital.

§ 2º As despesas decorrentes da representação de que trata este artigo, correrão por conta do candidato.

Art. 56. Tanto para a entrevista devolutiva, quanto para a apresentação de recurso, não será admitida a remoção dos instrumentos de avaliação do seu local de arquivamento, devendo o profissional fazer vistas dos mesmos na presença de psicólogo designado nos termos do art. 52.

Art. 57. A inspeção médica oficial de que trata o inciso VII do artigo 48 observará:

a) a convocação dos candidatos, de acordo com a ordem rigorosa de classificação no concurso;

b) a realização de exames, de acordo com as exigências profissiográficas do cargo/função ou emprego, conforme edital;

c) a realização de exames e/ou testes especiais para complementação da inspeção, se exigidos em edital; e

d) a reserva de vaga para casos de inaptidão temporária, até que o candidato possa se submeter à reavaliação, dentro dos prazos estipulados, quando da primeira avaliação.



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

Art. 58. Os exames de laboratório previstos no perfil profissiográfico dos cargos/função ou emprego, necessários para a inspeção médica, poderão ocorrer às expensas do candidato, desde que previamente estipulado em edital.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 59. A aprovação em concurso público não assegura ao candidato o direito de ingresso no cargo/função ou emprego.

Parágrafo único. A nomeação de candidato aprovado será efetivada, atendendo ao interesse e à conveniência da Administração.

Art. 60. O candidato que prestar declaração falsa ou inexata, em qualquer documento, ainda que verificada posteriormente, será excluído do processo de concurso.

Art. 61. Não haverá segunda chamada para nenhuma prova, fase ou etapa do concurso, importando a ausência do candidato, por qualquer motivo, inclusive moléstia, acidente ou outro fato, na sua eliminação automática do concurso.

Art. 62. Os servidores e empregados diretamente envolvidos no concurso público cujo cônjuge ou parente consangüíneo ou afim, até o terceiro grau, inscrever-se no concurso, deverão ser oficialmente afastados de suas funções no processo, até a homologação do resultado final.

Art. 63. Na ausência de norma legal destinada ao provimento de cargo/função ou emprego, que possua legislação específica, poderá ser aplicado, no que couber, o disposto no presente decreto.

Art. 64. A situação prevista em reservas de vagas por motivo de inaptidão temporária, quando da inspeção médica, que antecederá a nomeação, não prejudicará a nomeação dos demais candidatos convocados.

Art. 65. As provas e os materiais inservíveis, referentes ao concurso serão confiados ao órgão executor que, após o término do processo, encaminhá-



GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ

DECRETO N.º 25 0 8

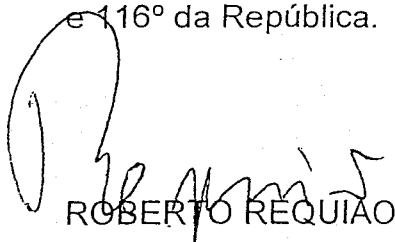
los-á à unidade competente da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência e, decorridos 120 (cento e vinte) dias, poderão ser incinerados.

Art. 66. Fica delegada ao Secretário de Estado da Administração e da Previdência competência para regulamentar o disposto no § 4º, do artigo 3º, da Lei nº 13.666/2002.

Art. 67. Os casos omissos serão resolvidos pelo órgão executor do concurso *ad referendum* do Secretário de Estado da Administração e da Previdência.

Art. 68. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogado o Decreto nº 2.788, de 26 de novembro de 1993 e demais disposições em contrário.

Curitiba, em 20 de janeiro de 2004, 183º da Independência e 116º da República.


ROBERTO REQUIAO,
Governador do Estado

REINHOLD STEPHANES,
Secretário de Estado da Administração
e da Previdência

CAÍTO QUINTANA,
Chefe da Casa Civil

Ref.Prot.nº 5.853.200-2

**7.3. ANEXO III - EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA TESTE SELETIVO
DO IPARDES PARA ENTREVISTADORES DE CAMPO
PARA A PESQUISA MENSAL DE EMPREGOS**

EDITAL Nº 01/2005

O DIRETOR PRESIDENTE DO INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL - IPARDES, no uso de suas atribuições legais, bem como atendendo aos termos da Lei Complementar Estadual Nº 108, de 18/05/2005, que estabelece a contratação de pessoal por Regime Especial – CRES, e considerando a autorização governamental exarada no protocolado Nº 8.552.417-8, torna público o presente Edital que estabelece as instruções especiais para a realização do Teste Seletivo Público para o preenchimento de 42 (quarenta e duas) vagas na função de Entrevistador de Campo.

1 DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- 1.1 O Teste Seletivo Público será regido pelas regras estabelecidas neste Edital e executado pela Coordenadoria de Processos Seletivos da Universidade Estadual de Londrina – COPS/UEL.
- 1.2 A seleção de que trata este Edital consistirá de prova de conhecimentos a serem avaliados por meio de aplicação de **prova objetiva**, de caráter eliminatório e classificatório.
- 1.3 A prova objetiva será realizada na cidade de Curitiba.

2 DAS VAGAS E ATRIBUIÇÕES DO ENTREVISTADOR DE CAMPO

- 2.1 **CARGA HORÁRIA:** 40 horas semanais.
- 2.2 **REMUNERAÇÃO MENSAL:** R\$ 534,21 (quinhentos e trinta e quatro reais e vinte e um centavos).
- 2.3 Todas as vagas deste Edital são para o IPARDES, com sede no município de Curitiba.

| FUNÇÃO: ENTREVISTADOR DE CAMPO (IPARDES) | | |
|--|---|--|
| Vagas | Requisitos Mínimos para a inscrição | Sumário das Atribuições |
| 42 | Ensino Médio Completo e conhecimentos básicos de Informática. | <ol style="list-style-type: none">1) Realizar entrevistas nos domicílios e estabelecimentos (comerciais, industriais, de serviços e órgãos públicos) em zona urbana e/ou rural, em áreas de difícil acesso e ocupação irregular do município de Curitiba e região metropolitana, para obtenção de dados, utilizando relatórios, planilhas, mapas, croquis, formulários padronizados e/ou equipamentos eletrônicos;2) Operar equipamentos eletrônicos para processar a entrada de dados e emissão de relatórios. |

3 DA RESERVA DE VAGAS PARA AFRO-DESCENDENTES

- 3.1 Pelo disposto na Lei Estadual Nº 14.274, de 24 de dezembro de 2003, fica reservado aos afro-descendentes o percentual de 10% (dez por cento) das vagas previstas, de acordo com o presente Edital.
- 3.2 Ficam reservadas 04 (quatro) vagas do total em disputa neste Edital para os afro-descendentes.
- 3.3 Os candidatos às vagas reservadas aos afro-descendentes participarão do Teste Seletivo em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne ao conteúdo da prova, aos critérios de aprovação, ao horário, ao local de aplicação da prova e à nota mínima exigida para os demais candidatos.
- 3.4 Para efeitos do previsto neste Edital, considerar-se-á afro-descendente aquele que assim se declarar expressamente, no ato da inscrição, identificando-se como de cor preta ou parda, e como pertencendo à etnia negra, devendo tal informação integrar os registros cadastrais dos selecionados e convocados, conforme o disposto no art. 4º da citada Lei.
- 3.5 Detectada a falsidade na declaração a que se refere o item anterior, sujeitar-se-á o infrator às penas da lei, sujeitando-se, ainda, se convocado para a função, ao afastamento compulsório das atividades no IPARDES.
- 3.6 Na inexistência de candidatos inscritos, aprovados ou habilitados para as vagas destinadas aos afro-descendentes, as vagas remanescentes serão ocupadas pelos demais candidatos classificados e habilitados, observada a ordem geral de classificação.

- 3.7 Os candidatos que se inscreverem para a reserva de vagas para afro-descendentes poderão concorrer, além das vagas que lhes são destinadas por Lei, à totalidade das vagas, desde que aprovados, habilitados e observada rigorosamente a ordem geral de classificação.

4 DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- 4.1 Às pessoas com deficiência, amparadas pelo artigo 37, inciso VIII da Constituição Federal; pela Lei Estadual Nº 13.456, de 11 de janeiro de 2002; e, pelo Decreto Estadual Nº 2.508, de 20 de janeiro de 2004, fica reservado o percentual de 5% (cinco por cento) do total de vagas.
- 4.2 Ficam reservadas 02 (duas) vagas do total em disputa neste Edital para os portadores de deficiência física.
- 4.3 São consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadram nas categorias discriminadas no artigo 34 do Decreto Estadual Nº 2.508, de 20 de janeiro de 2004.
- 4.4 Fica assegurado à pessoa com deficiência o direito de inscrever-se no Teste Seletivo para funções e atribuições compatíveis com a sua deficiência, devendo ser observados os procedimentos específicos previstos no ato de inscrição, para que possa fazer uso das prerrogativas que lhe são facultadas.
- 4.5 O candidato com deficiência participará no Teste Seletivo em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne ao conteúdo da prova, aos critérios de aprovação, ao horário, ao local de aplicação da prova e à nota mínima exigida para os demais candidatos.
- 4.6 O candidato com deficiência, se aprovado e classificado dentro do número de vagas previsto para a respectiva reserva, terá apurada a compatibilidade do exercício das atribuições da função com a deficiência de que é portador, mediante avaliação por equipe multiprofissional especialmente designada pelo IPARDES, nos termos da legislação vigente.
- 4.7 Para o cumprimento do disposto no item anterior, será constituída equipe multiprofissional composta de quatro profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais do IPARDES vinculados à função almejada pelo candidato.
- 4.8 A equipe multiprofissional de que trata o item anterior emitirá parecer observando:
- I - as informações prestadas pelo candidato no ato de inscrição;
 - II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais da função a desempenhar;
 - III - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos e outros meios que habitualmente utilize;
 - IV - e, o CID – Código de Identificação da Doença e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.
- 4.9 A deficiência existente, quando da convocação para o início das atividades, não poderá ser argüida ou utilizada para justificar mudança de função.
- 4.10 Na inexistência de candidatos inscritos, aprovados ou habilitados para as vagas destinadas às pessoas com deficiência, as vagas remanescentes serão ocupadas pelos demais candidatos classificados e habilitados, observada a ordem geral de classificação.
- 4.11 Os candidatos que se inscreverem como pessoas com deficiência poderão concorrer, além das vagas que lhes são destinadas por Lei, à totalidade das vagas, desde que aprovados, habilitados e observada rigorosamente a ordem geral de classificação.

5 DOS REQUISITOS BÁSICOS PARA A CONTRATAÇÃO

- 5.1 Ter nacionalidade brasileira ou portuguesa e, em caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo de direitos políticos (parágrafo 1º do art. 12 da Constituição Federal e Decretos Nº 70391/72 e Nº 70.436/72).
- 5.2 Ter idade mínima de 18 (dezoito anos) na data da convocação.
- 5.3 Estar em dia com as obrigações eleitorais.
- 5.4 Apresentar certificado de reservista ou de dispensa de incorporação, se candidatos do sexo masculino.
- 5.5 Comprovar o nível de escolaridade exigido para o exercício da função na data da convocação.
- 5.6 Ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições da função.
- 5.7 Cumprir as determinações deste Edital.

6 DOS PROCEDIMENTOS PARA A INSCRIÇÃO E PAGAMENTO DA TAXA.

- 6.1 A inscrição do candidato deverá ser efetuada no período compreendido entre **07 de novembro a 15 de novembro de 2005**, somente via Internet, no endereço eletrônico da Coordenadoria de Processos Seletivos da Universidade Estadual de Londrina: www.cops.uel.br, onde existirá um "link" específico com o formulário para o preenchimento destinado à participação no Teste Seletivo.
- 6.2 O candidato poderá efetuar sua inscrição a partir das **18:00 horas do dia 07/11/2005 às 23:00 horas do dia 15/11/2005**.
- 6.3 O valor da taxa de inscrição é de **R\$ 30,00 (trinta reais)**.
- 6.4 O pagamento da taxa de inscrição deverá ser efetuado até o dia **16/11/2005**, em qualquer agência bancária ou caixa eletrônico do Banco Itaú, mediante a apresentação do boleto bancário impresso após o

- preenchimento do formulário de inscrição pela internet. A efetivação da inscrição corresponde ao pagamento da taxa.
- 6.5 Antes de efetuar o recolhimento da taxa de inscrição, o candidato deverá certificar-se de que preenche todos os requisitos exigidos para a participação no Teste Seletivo estabelecidos pelo Edital, pois a taxa, uma vez paga, não será restituída em qualquer hipótese.
- 6.6 Não haverá isenção, parcial ou total, do valor da taxa de inscrição.
- 6.7 É vedada a inscrição condicional e/ou extemporânea.
- 6.8 A qualquer tempo poder-se-á anular a inscrição, a prova e a convocação do candidato, desde que verificada a prática de qualquer ilegalidade, tais como: falsidade nas declarações e/ou quaisquer irregularidades na prova e/ou nos documentos apresentados.
- 6.9 O candidato que necessitar de qualquer tipo de atendimento diferenciado para a realização da prova deverá solicitá-lo, por escrito e por meio de SEDEX, à Coordenadoria de Processos Seletivos da UEL, localizada na Rodovia Celso Garcia Cid, nº 445, CEP 86051-990, Caixa Postal 6050, Londrina - Pr, até o dia **16 de novembro de 2005**.
- 6.10 A inscrição implica em um compromisso tácito, por parte do candidato, de aceitação das condições estabelecidas no presente Edital e nos demais que vierem a ser publicados para a realização do Teste Seletivo.
- 6.11 A inscrição somente será confirmada após o pagamento da taxa de inscrição por meio do boleto bancário impresso pela internet.
- 6.12 A partir das 18:00 horas do dia **23/11/2005**, o candidato poderá verificar, no endereço eletrônico www.cops.uel.br, em ordem alfabética, o *status* da sua inscrição.
- 6.13 Em **23/11/05**, às 18:00h a Coordenadoria de Processos Seletivos da UEL disponibilizará no endereço eletrônico www.cops.uel.br o **Cartão de Inscrição** para consulta e impressão, no qual estará indicado o local, o horário e o endereço de realização da prova.
- 6.14 O Cartão de inscrição contém um espaço destinado à afixação de cópia do documento de identidade e da fotografia do candidato e somente será válido com essa fotografia, que deverá ser atual (últimos dois anos).
- 6.15 O Cartão de inscrição será exigido para o ingresso do candidato na sala de prova e será recolhido no dia da prova pelo fiscal de sala.
- 6.16 A Coordenadoria de Processos Seletivos da UEL não se responsabilizará por inscrições não recebidas em decorrência de problemas de ordem técnica estranhas ao sistema COPS/UDEL, falhas de comunicação, congestionamento de linhas de comunicação, bem como outros fatores que impossibilitem a transferência de dados.
- 6.17 A pessoa portadora de deficiência física deverá declarar essa condição ao efetivar a sua inscrição e deverá enviar, até o dia **16 de novembro de 2005**, à Coordenadoria de Processos Seletivos da UEL, localizada na Rodovia Celso Garcia Cid, nº 445, CEP 86051-990, Caixa Postal 6050, Londrina – Pr, via SEDEX, laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível de deficiência.
- 6.18 A pessoa com deficiência poderá solicitar prova ampliada ou com a presença de leitor, ou atendimento especial para a realização da prova, indicando essas condições diferenciadas até o dia **16 de novembro de 2005**.
- 6.19 A pessoa portadora de deficiência física poderá requerer tempo adicional de no máximo uma hora para a realização da prova, caso seja essa uma necessidade do candidato, solicitação que deverá obrigatoriamente estar acompanhada de parecer favorável emitido por especialista na área de sua deficiência.
- 6.20 As solicitações de condições especiais para realização da prova serão atendidas obedecendo a critérios de viabilidade e de razoabilidade.

7 DA PROVA OBJETIVA

- 7.1 Será aplicada prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório, sendo as questões de múltipla escolha (a,b,c,d,e) distribuídas de acordo com os conteúdos, pesos e pontuação discriminados no seguinte quadro:

| ÁREA DE CONHECIMENTO | N.º DE QUESTÕES | PESO E PONTUAÇÃO |
|----------------------|-----------------|------------------|
| Português | 10 | 1X10 = 10 PONTOS |
| Matemática | 05 | 1X5 = 5 PONTOS |
| Conhecimentos Gerais | 10 | 1X10 = 10 PONTOS |

| | | |
|---------------------------|-----------|------------------|
| Conhecimentos Específicos | 15 | 3x15 = 45 PONTOS |
| Total | 40 | 70 PONTOS |

- 7.2 Estarão aprovados todos os candidatos que apresentarem, no conjunto das questões, acerto igual ou superior a 12 questões.
- 7.3 As questões objetivas serão elaboradas a partir dos conteúdos programáticos relacionados no seguinte quadro:

| Área de Conhecimento | Conteúdo Programático |
|---------------------------|---|
| Português | Análise interpretativa de textos informativos e argumentativos. A estruturação da frase e do parágrafo como elemento de compreensão do texto. A utilização dos conectivos e a adequação vocabular. |
| Matemática | Razão e proporção. Matemática Financeira. Função do primeiro e segundo graus. Progressões aritméticas e geométricas. Sistemas Lineares. Análise Combinatória. Probabilidade. Geometria plana e espacial. Perímetro, área e volume de figuras geométricas. Medidas de: Tempo, Comprimento, Áreas e Massa. Porcentagem. Noções de Estatística: tabelas e gráfico. |
| Conhecimentos Gerais | Noções gerais sobre temas de vida econômica, política e cultural do Paraná, do Brasil e do Mundo. O debate sobre as Políticas Públicas para o meio ambiente, saúde, educação e cidadania. Aspectos relevantes das relações entre os Estados e Povos. |
| Conhecimentos Específicos | Noções de métodos e técnicas utilizadas em entrevistas. Conhecimentos básicos de questionários e demais Instrumentos de recolhimento de dados. Noções básicas de informática. |

- 7.4 A prova objetiva será aplicada no dia **27 de novembro de 2005**, às **14:00 horas**, nos locais a serem divulgados em Edital específico e no Cartão de Inscrição dos candidatos.
- 7.5 O candidato deverá comparecer ao local designado para a realização da Prova às **13:00 horas**, obrigatoriamente munido de lápis, borracha e caneta esferográfica com tinta preta, Cartão de Inscrição com fotografia 3x4 atual (últimos dois anos) e documento original de identidade.
- 7.6 Os portões de acesso aos locais de realização da Prova serão abertos às **13:30 horas**, e fechados às **14:00 horas**, estando impedido, por qualquer motivo, o ingresso dos candidatos aos locais de prova após este horário.
- 7.7 O Edital com a indicação dos locais de Prova estará disponível no endereço eletrônico www.cops.uel.br, a partir das 18 horas do dia **23 de novembro de 2005**.
- 7.8 Serão considerados documentos de Identificação para acesso ao local da prova: Cédula de Identidade (original) ou Carteira Nacional de Habilitação com fotografia, na forma da Lei nº 9.053/97, Carteiras oficiais de Órgãos de Classe e Passaporte.
- 7.9 Não serão aceitos como documentos de identidade para ingresso na sala de prova: carteira de trabalho, certidões de nascimento, títulos eleitorais, carteira nacional de habilitação sem foto, carteiras de estudante, carteiras funcionais sem valor de identidade, documentos ilegíveis, não identificáveis e/ou danificados.
- 7.10 Não será aceita cópia de documento de identidade, ainda que autenticada, nem protocolo de documento de identidade.
- 7.11 Não será aplicada Prova, em qualquer hipótese, em local ou data ou em horário diferente dos predeterminados no Edital específico e no Cartão de Inscrição do candidato.
- 7.12 Não será permitida, durante a realização da Prova, a comunicação entre os candidatos, nem a utilização de máquinas calculadoras e/ou similares, livros, anotações, régua de cálculo, impressos ou qualquer outro material de concurso.
- 7.13 Não será permitida, no dia da realização da Prova, a entrada de candidatos portando aparelhos eletrônicos (bip, telefone celular, *walkman*, *notebook*, receptor, gravador, e outros aparelhos eletrônicos que possam comprometer a segurança do Teste Seletivo, a critério da COPS). Caso o candidato porte qualquer um desses objetos, eles deverão ser desligados e colocados embaixo da carteira. O descumprimento da presente instrução implicará na eliminação do candidato, caracterizando-se como tentativa de fraude.
- 7.14 Não será permitida, durante a realização da prova objetiva, a utilização de gorros, bonés, óculos escuros e de relógios, que deverão ser guardados pelos candidatos em local que impeça a visibilidade. O controle e informação do tempo serão feitos pelos fiscais de sala.
- 7.15 O não comparecimento à prova objetiva implicará na eliminação do candidato.
- 7.16 O candidato que usar de atitudes de desacato e desrespeito com qualquer dos fiscais ou responsáveis pela aplicação da prova será excluído do Teste Seletivo.

- 7.17 As questões da prova objetiva de todos os candidatos serão corrigidas por meio de processamento eletrônico.
- 7.18 A duração da prova objetiva será de 04 (quatro) horas, incluindo o tempo para o preenchimento do cartão-resposta.
- 7.19 O tempo de duração da prova objetiva poderá ser acrescido em no máximo uma hora para os candidatos com deficiência que requereram tempo adicional e obtiveram o seu deferimento.
- 7.20 É de responsabilidade do candidato verificar o horário de início da realização da prova objetiva e o prazo do preenchimento do cartão-resposta.
- 7.21 As respostas às questões objetivas serão transcritas para o cartão-resposta com **caneta esferográfica com tinta preta**, devendo o candidato assinalar uma única resposta para cada questão.
- 7.22 Não serão computadas questões não assinaladas ou que contenham mais de uma resposta, emenda ou rasura.
- 7.23 O candidato assume plena e total responsabilidade pelo correto preenchimento do cartão-resposta e pela sua integridade, pois em nenhuma hipótese haverá substituição do mesmo, salvo em caso de defeito de impressão.
- 7.24 O candidato somente poderá retirar-se da sala de Prova após uma hora do início da prova objetiva, devendo entregar aos aplicadores o caderno de prova e o cartão-resposta.
- 7.25 Ao final da Prova, em cada sala, é obrigatória a saída dos três últimos candidatos de forma simultânea, somente após a assinatura da ata de encerramento.
- 7.26 Durante a realização da Prova, não será permitido ao candidato ausentar-se do recinto, a não ser em caso especial e acompanhado por um componente da equipe de aplicação do Teste Seletivo.
- 7.27 A candidata que tiver necessidade de amamentar durante a realização da prova deverá levar um acompanhante, que ficará em sala reservada para essa finalidade e que será responsável pela guarda da criança.
- 7.28 Os candidatos aprovados serão classificados em ordem decrescente por Nome e RG, de acordo com o número de pontos obtidos.

8 DOS RECURSOS

- 8.1 Às 18 horas do dia **28 de novembro de 2005** serão divulgados a prova e o gabarito oficial provisório das questões objetivas no seguinte endereço da Internet: www.cops.uel.br.
- 8.2 A partir da divulgação do gabarito provisório da prova objetiva terá o candidato o prazo de 2 (dois) dias úteis para entrar com recurso em relação ao gabarito provisório, mediante requerimento em formulário específico que estará disponível na Internet no seguinte endereço: www.cops.uel.br.
- 8.3 Os Recursos deverão ser protocolados junto a Divisão de Comunicação e Arquivo da Universidade Estadual de Londrina, localizado na Rodovia Celso Garcia Cid, Nº 445, CEP 86051-990, Caixa Postal 6050, em Londrina, Paraná, nos seguintes horários: das 8:00 às 11:30 horas e das 14:00 às 17:00 horas, ou via SEDEX, no endereço mencionado, desde que postado dentro do prazo de 02 (dois) dias úteis após a divulgação do gabarito das questões objetivas.
- 8.4 Os Recursos interpostos fora de prazo não serão analisados.
- 8.5 Serão admitidos recursos relativos ao gabarito, à formulação ou ao conteúdo das questões da prova objetiva, desde que devidamente fundamentados.
- 8.6 A Coordenadoria de Processos Seletivos da UEL não se responsabiliza pelo não recebimento de recursos enviados via SEDEX.
- 8.7 Não serão aceitos recursos que não estiverem redigidos no formulário específico, bem como, encaminhados por via postal comum, via fax ou via correio eletrônico, os quais serão sumariamente indeferidos, sem análise do mesmo.
- 8.8 Os Recursos serão apreciados por Banca Examinadora, especialmente designada pela Coordenadoria de Processos Seletivos da UEL, que emitirá parecer no prazo de 03 (três) dias úteis, a partir do encerramento do prazo previsto nos itens 7.2 e 7.3. O resultado será comunicado ao requerente nos próprios autos do recurso.
- 8.9 Os pontos relativos às questões objetivas que, porventura, forem anuladas, serão atribuídos a todos os candidatos que fizerem a prova. Se houver alteração de item integrante de prova, por força de impugnações do gabarito oficial provisório, essa alteração valerá para todos os candidatos, independentemente de terem ou não recorrido.
- 8.10 Não serão admitidos recursos relativos ao preenchimento incompleto, equivocado ou incorreto do cartão-resposta.
- 8.11 Não será concedida revisão, segunda chamada, vistas ou recontagem de pontos das questões objetivas das provas.

9 DOS RESULTADOS E DA CLASSIFICAÇÃO FINAL NO TESTE SELETIVO

- 9.1 A classificação final dos candidatos aprovados será ordenada de acordo com os valores decrescentes das notas finais em listas por nome e RG.

- 9.2 A nota final no Teste Seletivo será obtida através da média ponderada da pontuação obtida pelo candidato.
- 9.3 Quando o número de vagas comportar, haverá três listas de classificação.
- I. uma lista geral de todos os candidatos aprovados e classificados;
 - II. uma lista dos candidatos aprovados e classificados que se declararam afro-descendentes;
 - III. uma lista dos candidatos portadores de deficiência física.

10 DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

- 10.1 Em caso de empate na nota final do Teste Seletivo terá preferência o candidato que:
- 1º) Obter a maior pontuação nas questões de Conhecimentos Específicos.
 - 2º) Obter a maior pontuação nas questões de Português.
 - 3º) Obter a maior pontuação nas questões de Matemática.
 - 4º) Obter a maior pontuação nas questões de Conhecimentos Gerais.
 - 5º) For o mais idoso.

11 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

- 11.1 Caberá ao Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – IPARDES homologar o resultado final do Teste Seletivo, dentro de no máximo 30 (trinta) dias, contados da publicação da classificação final.
- 11.2 O prazo de validade do Teste Seletivo será de 01 (um) ano, a partir da data da publicação de sua homologação, podendo ser prorrogado por igual período.
- 11.3 A não apresentação dos documentos comprobatórios dos requisitos exigidos no ato da convocação importará em nulidade da aprovação ou da classificação e perda dos direitos decorrentes.
- 11.4 O candidato poderá obter informações referentes ao Teste Seletivo junto à Coordenadoria de Processos Seletivos da Universidade Estadual de Londrina, localizada na Rodovia Celso Garcia Cid, 445, CEP 86051-990, Caixa Postal – 6050, em Londrina, Telefone: (43) 3371 4740 e 3371 4393.
- 11.5 Todos os atos oficiais referentes ao Teste Seletivo, normatizados por este Edital, serão divulgados na Internet, no endereço eletrônico www.cops.uel.br.
- 11.6 É de inteira responsabilidade do candidato acompanhar a publicação de todos os atos referentes a este Teste Seletivo pela Internet, no endereço eletrônico www.cops.uel.br.
- 11.7 A aprovação no Teste Seletivo, com classificação dentro do limite de vagas, não assegura ao candidato o direito de ingresso na função, ocorrendo sempre a nomeação por interesse e conveniência do IPARDES.
- 11.8 Será excluído do Teste Seletivo o candidato que prestar declaração falsa ou inexata, em qualquer documento, ou usar de meios ilícitos durante o processo.
- 11.9 Os casos omissos serão resolvidos pelo Coordenador de Processos Seletivos da UEL em conjunto com o Diretor-Presidente do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – IPARDES.

Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social, em 04 de novembro de 2005.

José Moraes Neto

Diretor-Presidente do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social.